

التقنين المدنى ، قانون العمل الجديد ، نظام العاملين فى القطاع العام

الدكتور

محمود جمال الدين زكى

الطبعة الثانية



مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م



عقد العمل
فى القانون المصرى

التقنين المدنى ، قانون العمل الجديد ، نظام العاملين فى القطاع العام

الدكتور

محمود جمال الدين زكى

الطبعة الثانية

مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م

بسم الله الرحمن الرحيم

الطبعة الأولى من هذا المؤلف

جاء فى تقرير اللجنة العلمية ، — التى شكلها المجلس الأعلى للجامعات، فى ٧ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، لفحص الإنتاج العلمى للمرشحين لكرسى القانون المدنى بكلية الحقوق بجامعة القاهرة — ، تقييما للطبعة الأولى من هذا المؤلف ، مايأتى :

« والحق أن كتاب « عقد العمل فى القانون المصرى » يعد بحثاً شاملا لجميع المسائل التى تتصل بموضوعه إتصالا مباشراً ، ظفرت فيه كل مسألة عالجها المؤلف بنفس العناية البالغة التى أخذتها سائر المسائل ، وهو لذلك يعد أيضاً بحثاً متناسقاً من حيث المجهود الضخم ، والدقة الفائقة ، والأناة الطويلة. فهذه منح وزعها المؤلف بالتساوى على كل ما عالجه . وإن القارىء ليحس هذا فى كل سطر تضمنه هذا الكتاب .

ثم يمتاز هذا الكتاب أيضاً بالفيض الزاخر من المراجع الفقهية ، والكثرة الكاثرة من أحكام القضاء ، والدراسة المقارنة الحافلة ، ووضوح فى العبارة الدالة على إمتلاك المؤلف زمام الأفكار التى يعبر عنها ، وقوة فى الحجة ، وسلامة فى المنطق ، وتحقيق عميق للمسائل ، وأمانة علمية بالغة فى عرض ما يرجع إليه من فقه أو قضاء ، مفارق أو موافق ، وإطلاع واسع على فقه المسائل وإلمام كامل به ، وتكييف صحيح للنظم القانونية ، وتفسير دقيق للنصوص ، وعلم بالقديم وبالحديث فى فقه العمل ، والخروج من كل ذلك بآراء شخصية تتجلى فيها الدقة والإبتكار . وإن أيسر مايوصف به هذا الكتاب هو أنه مرجع علمى زاخر ، يعد من خير ما أخرج للناس فى هذا الوقت » .

بسم الله الرحمن الرحيم

تصدير الطبعة الثانية

رغم حسن القبول ، وعظيم التقدير ، الذى لقيته الطبعة الأولى ، فى مصر ، والبلاد العربية الأخرى ، حتى بعد إلغاء التشريعات التى كانت أساساً للمؤلف ، واستبدال قانون العمل بها عقيب ظهوره ، لم تتح لنا بحوثنا فى القانون المدنى من إخراج طبعة ثانية منه ، بعد نفاذ الطبعة الأولى بوقت معقول . وانصرم ربع قرن من الزمان قبل أن نقدر على إنجازها . وقد كانت هذه الفترة جد غنية ، ليس فى محيط الفقهاء فقط ، أو فى ساحات القضاء فحسب ، بل كذلك ، وعلى وجه الخصوص ، فى نطاق التشريع ، الذى عمد إلى توسيع الحماية للعامل ، وزيادة حقوقه ، تبعاً لتقدم الفكر الإجتماعى ، الذى يدعو إلى النهوض به ، وتوفير أسباب العيش الكريم له .

لذلك ، كانت الطبعة الثانية « لعقد العمل فى القانون المصرى » جد مختلفة عن طبعته الأولى ، لاتقتصر على تعديلها وفقاً لما طرأ من تشريعات ، أو جدّ من فقه أو قضاء ، بل هى ، فى الحقيقة ، أقرب إلى أن تكون مؤلفاً جديداً ، يتميز عن طبعته الأولى فى محتواه ، وإن إحتفظ بأسسه وسماته . فقد أفردنا ، « لنظرية المشروع فى قانون العمل » باباً ، خلت منه الطبعة الأولى ، لأن المشروع أصبح ، فى أغلب الأحوال ، الإطار الذى يقوم فيه عقد العمل ، ولايمكن ، من ثم ، أن يظل غير ذى أثر على تنظيم العلاقات القانونية الناشئة عنه [1] . كما عرضنا النظام القانونى للعاملين فى القطاع العام ، نظراً لأهمية علاقات العمل فى داخله ، التى ترجع إلى كثرة الخاضعين لأحكامه . ولكن ، لم يعد « لضمان أخطار المهنة » ، — التى كانت ، فى الطبعة الأولى ، إلتزاماً على عاتق صاحب العمل ، فى جملة الالتزامات الناشئة عن عقد العمل — ، مكان

(١) وترتب ، على هذا التجديد ، أن نقل ، إلى الباب الأول ، ليأخذ مكانه الطبيعى فى نطاق نظرية المشروع ، بعض ما ورد ، فى الطبعة الأولى ، بين آثار عقد العمل : السلطة التأديبية ، ولائحة العمل .

فى هذه الطبعة الثانية ، بعد أن أدخلت فى نظام التأمينات الاجتماعية ، وأصبحت جزءاً منه .

وتظهر هذه الطبعة عقيب صدور قانون العمل الجديد ، الذى أريد به ، فيما يبدو ، توفير إستقرار أوفى فى الخدمة ، حماية للعامل . ولكنه عجز عن تحقيق هذه الغاية ، لأنه ضل السبيل إليها فى نصوصه ، رغم أن أمامه ، فى القانون المقارن ، توجد أمثلة رائعة لتحقيق الاستقرار فى الخدمة ، عرضنا بعضاً منها فى موضعه . ولكن العجلة التى وضع بها القانون(٢) ، وعدم الإلمام بفن التشريع(٣) ، جعل من قانون العمل الجديد ، فيما يتعلق بتوفير الاستقرار فى الخدمة ، تشريعاً أبتر ، ألق الاضطراب فى هذا الاستقرار الذى أريد به تحقيقه ، بإغفاله بعض المبادىء الأساسية ، الواردة فى المجموعة المدنية ، والتى رددتها كل القوانين المتعاقبة فى شأن عقد العمل الفردى ، وآخرها قانون العمل القديم ، ولم يستعض عنها بقواعد واضحة تؤدى إلى تحقيق الغرض الذى ينشده . بل سلك مسلكاً يستعصى على الفهم ، وليس فقط على التفسير .

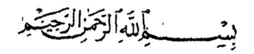
٥ فبراير سنة ١٩٨٢ — **جمال الدين زكى**

---

(٢) ترجع أصول قانون التأمين الفرنسى ، الصادر فى ١٣ يوليو سنة ١٩٣٠ ، إلى فاتحة هذا القرن . وشكلت ، فى سنة ١٩٤٥ ، لجنة لتنقيح التقنين المدنى الفرنسى ، وللآن لم يصدر التقنين الجديد .

(٣) ليس أدل ، على عدم الإلمام بفن التشريع ، من ورود عبارة « إقتراح بمشروع قانون » ، مرات كثيرة ، فى المذكرة التفسيرية لقانون العمل الجديد . ولكن ما يعرفه طلبة السنة الأولى بكليات الحقوق أن ما يعرض على المجلس النيابى لإصداره قانوناً ، إما أن يقدم من أحد أعضائه ، فيكون « إقتراحاً بقانون Proposition de loi » ، وإما أن يقدم من الحكومة ، فيكون « مشروع قانون Projet de loi » . ولا يوجد ، فى فقه القانون الدستورى ، على ما نعلم ، « إقتراح بمشروع قانون » كما ورد فى المذكرة التفسيرية المشار إليها ، التى جمعت بين إصطلاحين ، لكل منهما معنى مختلف عن الآخر .

ومثل آخر : نص ، فى المادة ٤٩ من القانون ، على أنه « يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذى أمضى فى خدمته ثلاث سنوات متصلة أجازة بنصف أجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الأجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته » ، كما لو كان إعطاء هذه الأجازة محرماً على صاحب العمل ! ولا يكون النص ، فى الحقيقة ، معنى ، إلا إذا كان المقصود منه أن يكون لصاحب العمل أن يجبر العامل على هذه الأجازة للحج أو الزيارة . وهذا ، بداهة ، لا يمكن تصوره .



تصدير الطبعة الأولى

نقدم لزملائنا رجال القانون ، باحثين فى علمه أو ممارسين لفنه ، مؤلفنا فى عقد العمل . وإذ كنا قد قدرنا ، حين بدأنا الكتابة فيه ، أن يكون بحثاً فى نطاق القانون المدنى ، وأردنا ، بالتالى ، كما يظهر فى مقدمته(١) ، أن يتضمن جزءاً ثالثاً نخصصه لعقد العمل المشترك ، نظراً لما بين العقد الفردى والعقد الجماعى من صلة وثيقة ، بحسبان العقد الثانى ، رغم اتجاه الفقه الحديث إلى إخراجه عن دائرة العقود ، دستوراً لمضمون العلاقات القانونية التى تنشأ ، وفقاً لإرادة الطرفين ، عن العقد الأول ، إلا أننا ، بعد أن لاحظنا ازدياد أهمية تشريعات العمل فى النظام القانونى المصرى زيادة بالغة دعت إلى تقرير تدريسها ، مادة مستقلة ، فى كليات الحقوق ، رأينا أن نكتفى ، فى هذا المؤلف ، بالبحث فى عقد العمل الفردى ، على التقسيم الوارد فى المقدمة(٢) ، على أن تكون دراسة عقد العمل المشترك موضوع مؤلف آخر يتناول علاقات العمل الجماعية ، لكونه ، فى الحقيقة ، جزءاً منها .

وقد كان رأينا دائما وجوب الاهتمام بالقضاء المصرى ، وإعطائه العناية الواجبة له ، حتى يتمصر علم القانون عندنا ويستمد من البيئة المصرية ما يميزه عن مثيله فى البلاد الأجنبية . ولم ندخر جهداً فى تحليل أحكام القضاء المصرى ، وعرضها ، وعند اللزوم نقدها ، فى بحوثنا السابقة . وانصرف جهدنا ، فى هذا المؤلف ، إلى تحقيق نفس الغرض . ومع ذلك ، لم تستطع أحكام القضاء المصرى ، فى الكتاب الأول منه ، أن تطغى ، فى هوامشه ، على أحكام القضاء الفرنسى . ويرجع ذلك إلى حداثة عهد القضاء المصرى بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل بقدر مايرجع إلى بقاء الأحكام فى مصر

---

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٤ .

غير منشورة ، فاعتمدنا على ما تسنى لنا جمعه ، فى زمن معقول ، من الأحكام غير المنشورة ، زيادة على الأحكام المنشورة فى المجموعات القضائية المختلفة .

ولا يفوتنا أن ننبه القارىء إلى أن هذا المؤلف ليس موسوعة عملية يستقصى منها الحلول لما يواجه من مشاكل ، أو يستخرج منها الأحكام لما يعرض له من أقضية ، ولكنه بحث علمى واحد لا يتسنى الإفادة منه إلا بقراءته كله ، قبل أن يعكف على استقصاء الأحكام ، أو استخراج الحلول ، ولا يمكنه ، على وجه الخصوص ، الإفادة من الكتاب الثانى ، الخاص بتشريع عقد العمل الفردى ، إلا بعد قراءة الكتاب الأول ، الخاص بالمبادىء العامة لعقد العمل .

وبعد ، فقد انقضى ، فى إعداد هذا المؤلف ، زهاء أربع سنوات من زهرة العمر ، تفرغنا فيها لإعداده ، فأرجو أن يحقق ما استهدفته باخراجه : سد حاجة ماسة ، لدى رجال القانون ، إلى مرجع يحتوى على دراسة واسعة لعقد العمل .

والله المسئول أن يوفقنا إلى أداء واجبنا نحو الوطن العزيز .

الدقى فى ٢١ أكتوبر ١٩٥٦ — جمال الدين زكى

تنبيـه

أولا : /هذه العلامة تفصل بين رقمي مواد التقنين الوطني ومواد التقنين المختلط في القانون القديم . فمثلا المادة ٣٦١ / ٤٤٤ معناها المادة ٣٦١ من التقنين الوطني والمادة ٤٤٤ من التقنين المختلط .

وفيما عدا ذلك التقنين ، تفصل تلك العلامة رقم المادة عن رقم الفقرة ، فمثلا المادة ١/١٤٧ معناها الفقرة الأولى من المادة ١٤٧ .

ثانياً : المقصود « بالمشروع التمهيدي » هو المشروع الأول لتنقيح التقنين المدني القديم ، الذي وضعته اللجنة المشكلة لهذا الغرض ، ونشرته في سنة ١٩٤٢ ، قبل أن تتناوله لجان أخرى بالتعديل والحذف .

ثالثاً : المقصود « بالمشروع » هو مشروع التقنين المدني الذي تقدمت به الحكومة إلى البرلمان .

رابعاً : المقصود « بقانون العمل القديم » ، أو « القانون القديم » هو القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ونشير إليه ، في الهوامش ، بعبارة « عمل قديم ».

خامساً : المقصود « بقانون العمل الجديد » ، أو « القانون الجديد » هو القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، ونشير إليه ، في الهوامش ، بكلمة « عمل » .

سادساً : المقصود بكلمة « عاملين » بعد رقم المادة ، في الهوامش ، هو القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، « باصدار نظام العاملين بالقطاع العام » .

سابعاً : « م » ، في الإشارة إلى مجلة جازيت دي پاليه ، معناها مختصر .

مقدمة

١ ـ الأصول التاريخية لنصوص التقنين القديم في عقد اجارة الأشخاص، ٢ ـ عقد اجارة الأشخاص في التقنين القديم ، ٣ ـ تطور القانون المصري وتنظيم عقد العمل : عقد العمل الفردي ، عقد العمل في التقنين المدني ، ونظام العاملين في القطاع العام ، ٤ ـ نطاق تطبيق كل من عقد العمل في قانون العمل وعقد العمل في التقنين المدني ، ٥ ـ نطاق تطبيق نظام العاملين في القطاع العام ، ٦ ـ طوائف العمال التي لا تخضع لتنظيم عقد العمل في قانون العمل ، ٧ ـ العاملون في الحكومة ، ٨ ـ العاملون في القطاع العام ، ٩ ـ عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم ، ١٠ ـ افراد اسرة صاحب العمل ، ١١ ـ ملاحو السفن البحرية ، ١٢ ـ هل تخرج عن نطاق قانون العمل طوائف اخرى من العمال ؟ ١٣ ـ مدى تعلق قواعد القانون في عقد العمل بالنظام العام ، ١٤ ـ تقسيم البحث .

١ ـ الأصول التاريخية لنصوص التقنين القديم في عقد إجارة الأشخاص : أضحى عقد العمل(١)، في الزمن الحاضر ، أهم العقود المسماة ،

فقرة ١ :

(١) إصطلاح « عقد العمل Contrat de travail » حديث النشأة في لغة القانون ، لم يظهر إلا في مطلع هذا القرن ، (بوالو BOILEAU ، القيود الواردة على حرية العاقدين في عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٨ ، ص ٣٩ ؛ كابيتان وكيش ، دروس ، ص ١٤٩). ظهر في بلجيكا (قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠) ، ثم في سويسرا (مادة ٣١٩ ومابعدها من تقنين الالتزامات) وبعدهما في فرنسا (قانون ١٨ يوليو ١٩٠١) . وأخذت تلك التسمية في الإنتشار واحتلت مكانها في التشريع ، وفي الفقه ، وفي القضاء . واستعملها الشارع المصري كذلك في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وفي التقنين المدني ، حيث نظم عقد العمل في الكتاب الخاص بالعقود المسماة (مواد ٦٧٤ وما بعدها) . وقد كان يعرف هذا العقد من قبل باسم « عقد إيجار الأشخاص «Louage de serivces » . هكذا يسميه التقنين الفرنسي (مادة ١٧٧٩ ومابعدها) ، والتقنين المصري القديم (مادة ٤٠١ / ٤٨٩) ، والفقه الإسلامي ([illegible] الإجارة ، مواد ٦٠٠ ومابعدها ، من كتاب مرشد الحيران لقدري باشا ، وعنوانه « في إجارة الآدمي للخدمة والعمل » ، وكذلك الفصل الرابع من الكتاب الثاني من مجلة الأحكام العدلية وعنوانه « في إجارة الآدمي ») . ولم يقتصر التقريب بين عقد الإيجار وعقد العمل على حد اللفظ ، بل امتد إلى الناحية الموضوعية ، حيث كان العقد الثاني يعتبر نوعا من العقد الأول ، وأنك [illegible]

بعد أن كان ، فى كل ما سلف من العصور ، شيئاً غير مذكور . فنى القانون الرومانى ، كان العمل العقلى يقدم ، فى الأصل ، دون مقابل ، ولذا أدخل العقد الوارد عليه فى عداد الوكالة(٢) . أما العمل المادى ، فكان

—التقنين القديم تحت باب واحد (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢). وسنعلم أن مرجع هذا الاتحاد فى اللفظ ، وهذا التقريب فى الموضوع ، هو القانون الرومانى ، ولأسباب كانت خاصة بالمجتمع فى روما . ولم يعد لها أثر فى المجتمع الحديث (أنظر لاحقاً ، هامش ٥) . وينعى على الإصطلاح القديم تشبيه الأشخاص بالأشياء ، خادشاً بذلك إعتبار الإنسان ، (بوالو ، المرجع السابق ص ٤١ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٦٦ ؛ سل ، ص ١٧٦) فضلا عن خطئه ، من ناحية التحليل العلمى ، لإغفاله حقيقة هامة فى عقد العمل ، هى استحالة فصل النشاط البشرى عن شخص العامل الذى يقوم به ، حين ينحصر عقد الإيجار فى تسليم شىء للانتفاع به (كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٥١) .

على أن التسمية الجديدة لم تظفر برضاء الكافة . فقد عاب عليها پلانيول ، على وجه الخصوص ، إفتقارها إلى التحديد ، إذ يطلق فيها على العقد إسم محل التزام ناشىء عنه ، كما لو أطلق عليه « عقد أجر » إذا لوحظ محل التزام رب العمل لا العامل ، وكما لو أطلق اصطلاح « عقد منزل » ، أو « عقد سيارة » على عقد الإيجار الذى يكون موضوعه منزلا ، أو سيارة ، ويخلص من ذلك إلى تسميته « عقد إيجار عمل Contral de louage de travail » (پلانيول الموجز فى القانون المدنى ، الطبعة التاسعة ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٢٦) . ويرد على هذا النقد بأن إصطلاح « عقد العمل » ، وإن كان من الناحية اللغوية يعوزه التحديد ، ولا شىء يميزه عن باقى العقود الواردة عن عمل ، إلا أن الحياة العملية أضفت عليه تحديداً يميزه من هذه الطائفة من العقود (جوستا GUSTAE ، عقد العمل فى الصناعة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٩ ، ص ٢٦ — ٢٧ ؛ بوالو ، المرجع السابق ، ص٤٠) ، فضلا عما للاصطلاح الحديث من ميزة عدم الإيحاء بطبيعة العقد التى هى محل خلاف بين الفقهاء (بوالو ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ،فقرة ١٢٥) ، فبينما يراه پلانيول إيجاراً ، يجد فيه غيره بيعاً (جوستا ، المرجع السابق ، ص ٣٩ وما بعدها) ، ويعتبره آخرون شركة من نوع خاص (انظر فى هذا الرأى أندريه ANDRE عقد العمل وتقنين العمل الجديد ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ٤٤ — ٤٥ ؛ وأنظر أيضاً لاحقاً ، فقرات ٧٢ ومابعدها) .

(٢) كان يستبعد ، بناء على هذا الإعتبار ، من نطاق عقد العمل ، كل من المعلم والمحامى والمهندس والطبيب والقيّاس « arpenteur » ليدخلوا فى عداد الوكلاء (نمور — أوجست NEMOURS-AUGUSTE ، التفرقة بين الوكالة بأجر وإجارة الأشخاص ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٤ ، ص١٩ — ٢٠ ؛ وراجع أيضاً جلاتار GLATARD ، إجارة العمل فى القانون الرومانى وعقد العمل فى القانون الفرنسى ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٨٩٣ ، فقرات ٢٨ وما بعدها ، ص ٥١ وما بعدها ، وفقرة ٢ ، ص ١٠٨ ومابعدها ؛ وچيرار GIRARD ، موجز القانون الرومانى ، الطبعة الثامنة ، ص ٦٠٧ وهامش رقم ٣) . وبعد ذلك—

يقوم به الرقيق لمالكه ، ليخرج من نطاق الروابط القانونية ، أو للغير فيكون العقد الذى ينظمه ، بين الطرفين ، إجارة ، كما لو كان المالك قد آجر دابته ، أو أى منقول آخر عنده(٣) . وهذا هو السبب الدفين فى اعتبار عقدى العمل والمقاولة ، فى القانون الرومانى ، نوعين من عقد الإيجار ، الذى كان تعريفه عاماً ، ليشمل موضوعه خدمات الإنسان إلى جانب منفعة الأشياء (٤) . ولا يرتفع عن العقد هذا الوصف إذا كان العامل أو المقاول ، على وجه الاستثناء ، من غير الأرقاء ، حتى لو كان من الأشخاص القانونية ، لأسباب ترجع إلى الفن القانونى لدى الرومان ، وإلى الحالة الاجتماعية عندهم(٥) .

— نص هام للفقيه البيان Ulpien الذى علل هذا الحكم بأن نبل هذه المهن ورفعة شأنها يسموان بها على قابلية التقويم بالنقود . على أنه إذا قدم لهم مقابلا كان من حقهم تناوله ، بل اعترف لهم بحق اللجوء إلى حاكم المقاطعة مطالبين بتحديد مكافأة ، كانت تسمى أتعابا ***honorarium*** ، لا أجراً *merces* ، لما قدموا من خدمات (جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨ ، ص ٥١) . على أن بعض الكتاب يرجع السبب الحقيقى فى إخراج هذه المهن ، من نطاق عقد العمل ، إلى كون الخدمات فيها لا تقع على شىء مادى فى حين أن وقوعها على مثل ذلك الشىء يعتبر عنصراً هاماً فى هذا العقد (رو **RAU** ، إجارة الأشخاص فى القانون الرومانى وفى القانون الفرنسى ، رسالة ، كان **caen** سنة ١٨٩٣ ، ص ٢٧ — ٢٨ ؛ وراجع أيضاً جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠ ، ص ٥٣) . كما أن بعض الفقهاء لا يوافق على إدخالها فى نطاق الوكالة ، ويذهب إلى إخراجها كلية من نطاق العقود (مونييه **MONIER** ، موجز القانون الرومانى ، جزء ٢ ، الطبعة الرابعة ، فقرة ١٣٨ ، وص ١٨٢ ، هامش ٣) .

(٣) راجع على وجه الخصوص دى شان **DESCHAMPS** ، إصطلاح «إيجار عمل» والعمل كمحل للعقد فى روما ، مصنفات جيراردان **Mélanges Gérardin** ، ص ١٦١ ، و ١٦٥ .

(٤) كان عقد الإيجار ***Locatio-conductio*** ينقسم إلى ثلاثة أقسام : ***Locatio rei*** وهو إيجار الأشياء ؛ و ***Locatio operarum*** وهو مايقابل عندنا عقد العمل ؛ و ***Locatio operis*** وهو مايقابل عندنا عقد المقاولة (كيك **CUQ** ، النظم القانونية للرومان ، جزء ٢ ، ص ٤٢٣) . ويأخذ بعض الفقهاء بتقسيم ثنائى : إيجار محلة شىء ، وإيجار موضوعه عمل يدخل فيه النوعان الأخيران (جيرار ، المرجع السابق ، ص ٦٠٧) . على أن بعض الفقهاء قد أنكر نسبة التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة إلى القانون الرومانى ، وعزاها إلى الفقيه الهولندى **Jean Voet** فى أواخر القرن السابع عشر (أوليفيه — مارتان **OLIVIER-MARTIN** ، تقسيم الإيجار فى القانون الرومانى ، المجلة التاريخية للقانون الفرنسى والأجنبى ، سنة ١٩٣٦ ، ص ٤١٩ وما بعدها .

(٥) كان الرقيق ، فى القانون الرومانى ، لا يفترق عن غيره من منقولات مالكه ؛ ويرد عليه من العقود مايرد عليها . ولذلك كان إيجار الرقيق إيجار منقول ***Locatio rei*** بالمعنى الحقيقى —

ولم يطرأ ، في العصور الوسطى ، على هذه الحال ، تبديل ، لأن العبودية(٦) قامت ، في عهد الإقطاع ، مقام الاسترقاق(٧) . كان العبد ،

— لهذا الإصطلاح ، مثل إيجار الحيوان ، كما ذكرنا ، سواء بسواء . وعلى ذلك فشخص الرقيق أو جسمه هو الذي يكون موضوعاً تحت تصرف المستأجر ، وإن كان حق هذا الأخير لا يرد في الواقع إلا على عمله أو خدماته operae . ولا يتغير هذا التكييف عندما لا يكون محل العقد وارداً على غير عمل الرقيق أو خدماته ، كما إذا كان حق المؤجر مقصورا على هذه الخدمات ، أو على ذلك العمل ، بأن كان هذا الأخير ليس مالكا للرقيق ، وإنما موصى له بحق انتفاع عليه ، إذ يجوز له ، في هذه الحالة ، إيجاره ، وإن كان ليس له التصرف فيه . والفرق واضح بين هذا العقد وبين عقد العمل ، الذى كان يسمى في التقنين القديم « إيجار الأشخاص » لأن محل العقد منفصل تماماً عن شخص العاقدين فيه .

على أن إيجار الأرقاء لم يكن ليستنفد كل صور إيجار الشخص لغيره ، فهنالك من الأحرار ما يمكن لسواهم تأجير عملهم أو خدماتهم ، مثل العتقاء ، والمشمولين بالسلطة الأبوية ، ولو كانوا أحراراً أصلا ، حيث يكون للمعتق أن يؤجر مايكون له من خدمات إشترطها على المعتوق ، ولرب الأسرة أن يؤجر للغير عمل الخاضعين لسلطته أو خدماتهم مقابل أجر . ويجمع هذه الحالات الأخيرة ، التي يرتكز العقد فيها على أحرار ، مع الحالات السابقة التي يقع العقد فيها على أرقاء ميزاً هاماً : يكون موضوع العقد ، عمل أو خدمة ، مستقلا تماماً عن شخص العاقدين ، يتصرف فيه أحدهما للآخر كشيء مملوك له ، أو كحق ثابت في ذمته ، ويظل المعقود عليه خارجا عن إنعقاد العقد ، ولا يكون لرضائه أى أثر فيه .

يأتى بعد ذلك الرجال الأحرار ، المتمتعين بالشخصية القانونية ، الذين كان عملهم هو وسيلتهم في الحصول على قوتهم ، ولو أن وجود الطائفتين السابقتين جعل ذلك نادراً . ولا يكون التزام هؤلاء بالعمل لدى آخرين ناشئاً عن غير إرادتهم . وهذا فارق أساسى يميز هذه الحالة عن الحالتين السابقتين ، إذ أنهم أطراف في العقود التي يكون نشاطهم محلا لها . « طرف العقد هو العامل نفسه ، الذي يصبح بالتالى طرفا فيه وموضوعا له ، بمعنى أن هذا الموضوع على الأقل لا يوجد مستقلا عنه » . ولهذا كان من العسير إلحاقه بالعقد السابق ، وإعتباره إيجاراً مثله ، إذ هو « في الحقيقة لا يؤجر على الإطلاق شيئاً ، لا مادياً ، كما في إيجار المنقول ، ولا قانونياً ، كما في إيجار العقار » . ولقد كان هذا الفارق الجوهرى كافياً للفصل بين العقدين ، وأن يجعل منه ، في صورتنا الأخيرة ، عقداً رضائياً خامساً يظهر بجانب عقد الإيجار . ومع ذلك فقد سحب عليه فقهاء الرومان وصف الإيجار وألحقوه بالحالتين السابقتين . وترجع العلة في هذا ، على مايظهر ، إلى ندرة هذا العقد من الناحية العملية ، وإلى ضآلة شأنه من الناحية المعنوية ، إذ كان المجتمع الرومانى يرى في شخص العامل رجلا أقام نفسه ، لقاء أجر معلوم ، رقيقاً باختياره . وهكذا ألحق عقد العمل ، في القانون الرومانى ، بعقد الإيجار مع اختلافه عن كل صور هذا العقد الأخير . وانتقل هذا التصوير إلى القانون الفرنسى ، ومنه إلى التقنين المصرى القديم (راجع في كل هذا مقال دى شان ، السابق الإشارة إليه) .

(٦) Servage .

(٧) Esclavage .

فى تلك العصور ، يؤدى لسيده ما كان يؤديه الرقيق ، عند الرومان ، لمالكه [٨] . بل لم تدع الحاجة إلى تنظيم عقد العمل ، عند إنقراض الدويلات الإقطاعية ، وظهور الدول الحديثة ، لأن نظام الطوائف ، فى تلك الدول ، بما شمل للمهن من تنظيم دقيق ، قد أغنى الجماعات ، فى ذلك الحين ، عن تنظيم هذا العقد ، تنظيماً يكفل حقوق العامل ، ويحفظ مصالح رب العمل [٩] . ولهذا خلت مؤلفات الفقهاء ، فى القانون الفرنسى القديم ، من مثل هذا التنظيم [١٠] .

وألغى نظام الطوائف بدوره فى عهد الثورة الفرنسية ، وبذا أصبح العمل ، أياً كان نوعه ، فى متناول جميع المواطنين ، وخلا ، فى الوقت نفسه ، النظام القانونى عندهم من قواعد تنظمه [١١] . وأصبح إحتواء التقنين المدنى على هذه القواعد أمراً يفضى إليه منطق التطور التاريخى قبل أن يستجيب لحاجات المجتمع . ومع ذلك ، فقد صدر هذا التقنين ، عام ١٨٠٤ ، ولم يشتمل ، فى باب الإيجار ، على غير مادتين [١٢] تخصان عقد العمل ، أوجب فى الأولى أن يكون العقد مؤقتاً ، واعتبر فى الثانية قول « السيد » فاصلا فى قدر الأجر ، وفى الوفاء به عن العام المنصرم وما استحق منه فى السنة الجارية [١٣] . وقد تضافرت فى فرض هذا الإغفال على واضعى التقنين ، أو فى الإيحاء به إليهم ، عوامل عدة ترجع جميعها إلى فلسفة الثورة الفرنسية ، والمذاهب التى سادت فى إبانها : فكما أن مبادىء الحرية ، التى

---

(٨) تيرى THERY ، المميزات العامة للتنظيم القضائى لعقد العمل فى القانون الفرنسى ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ٢ ؛ سل SCELLE ، ص ١٢ ؛ وقارن بيك PIC ، فقرتى ٩٢ و ٩٣ ؛ وأنظر ، فى مركز الفرد بوجه عام فى عهد الإقطاع ، ثاريه VARET ، مصائر الفرد ، ص ١١٨ ومابعدها .

(٩) راجع فى نظام الطوائف فى فرنسا : ديران DURAND وچوسو JAUSSAUD ، جزء أول ، فقرات ٢٢ ومابعدها ؛ رواست ROUAST وديران DURAND ، فقرات ٩ ومابعدها ؛ بيك ، فقرات ١٠٢ ومابعدها ؛ كابيتان CAPITANT وكيش CUCHE ، دروس ، ص ١٠ وما بعدها ؛ ومختصر ، ص ٤ ومابعدها ؛ رسل ، ص ١٢ ومابعدها .

(١٠) قارن ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٢١ — ا .

(١١) أنظر المراجع المشار إليها فى هامش ٩ .

(١٢) مادتا ١٧٨٠ و ١٧٨١ .

(١٣) مادة ١٧٨١ ، وقد ألغيت بقانون ٢ أغسطس سنة ١٨٦٨ .

نادت بها تلك الثورة ، لاتتفق مع القيود التى فرضتها نظم الطوائف ، كانت تأبى كذلك تدخل الدولة فى تحديد العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال ، وبدا شبح تلك النظم وراء كل تشريع جديد ينظم هذه العلاقات(١٤) . ونادت المذاهب الاقتصادية بالحرية نظاماً طبيعياً يخضع له العمل ، كما يخضع له غيره من عناصر الإنتاج(١٥) . وذهب فقه القانون إلى تقديس حرية الإرادة وإعلاء شأن سلطانها ، وخلط بين الرضاء والعدل فافترض عدالة كل ماصدر منه(١٦) .

ورأى بعض الكتاب ، فى إغفال التقنين المدنى لعقد العمل ، مظهراً لكراهية الشارع ، إذ ذاك ، لطبقة العمال ، ونفوره من تناول علاقاتهم فى مجموعة تنظم الروابط القانونية لغيرهم من المواطنين ، وفضّل إبقاءها على حدة فى اللوائح الإدارية حيث قرر فيها للموظفين سلطات واسعة (١٧) . وعزاه آخرون إلى مسحة « بورجوازية » طبعت تشريع الثورة ، وجعلته يهدف إلى حماية الطبقة الوسطى ، والإبقاء على ما كسبته . ولذلك عنى التقنين المدنى بحماية الملكية ، والثروات المدخرة ، بينما لم يحفل بحماية شخص المواطن وتوفير أسباب التقدم له (١٨) .

(١٤) جرمان GERMAIN ، القضاء والتنظيم القانونى لعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ١٩ — ٢١ ؛ أندريه ، المرجع السابق ، ص ٢٨ — ٢٩ ، وص ٣٤ — ٣٥ ؛ جوستا ، المرجع السابق ، ص ٧ ؛ پيرو PERREAU ، تقرير عن مشروع القانون الخاص بعقد العمل ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٠٧ ، ص ٢٨٣ — ٢٨٥ ؛ وأنظر أيضاً ديران وچيوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٢ .

(١٥) ديران وچيوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٣ ؛ الدكتور عبد الحكيم الرفاعى ، الاقتصاد السياسى ، جزء أول ، الطبعة الثانية ، ص ٣٩ وما بعدها .

(١٦) ديران وچيوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٤ ؛ بوالو ، المرجع السابق ، ص ٢٤ — ٢٥ ؛ الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الموجز فى النظرية العامة للالتزامات ، فقرات ٢٥ ومابعدها ؛ الدكتور حلمى بهجت بدوى ، أصول الالتزامات ، فقرات ٤٠ وما بعدها ؛

(١٧) بوالو ، المرجع المشار إليه ، ص ٢٣ — ٢٤ .

(١٨) أنظر فى تفصيل هذه الفكرة تيسييه TISSIER ، التقنين المدنى والطبقات العاملة ، الكتاب المئوى للتقنين المدنى الفرنسى ، جزء أول ، ص ٧٣ ومابعدها ؛ وقارن پيك ، إصلاح التقنين المدنى وتقنين العمل الجديد ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩١١ ، ص ٧١٩ — ٧٢٢ ؛ وجرمان ، المرجع السابق ، ص ٢٠ .

بهذا صار عقد العمل ، كما وصفه دوما و پوتييه ، أخذاً بتعاليم الرومان ، نوعاً من الإيجار ، وخضع للقواعد العامة التى تنظم بقية العقود . فيحدد العاقدان فيه ، حسبما يملى عليهما قانون الطلب والعرض ، ما ينشأ بمقتضاه فى ذمة كل منهما من التزامات وحقوق .

على أن هذا النظام ، بما تضمنه من حرية مطلقة ، كان وبالاً على الطبقة العاملة بقدر ما عاد ، فى ظله ، على الصناعة من إزدهار ونماء[١٩] : نزع عن العامل ما كان يسبغه عليه نظام الطوائف من حماية ، وما كان يضع لعلاقاته من تنظيم دقيق ، ليلقى به فى خضم إقتصاد حر ، أدى ، بما يسوده من قانون المنافسة ، إلى إنخفاض أسعار الأجور ، وبالتالى إلى الهبوط بمستوى العامل ، ووضعـــه تحت رحمة صاحب عمل ، خاضع بدوره لقانون المنافسة ، فيضطر إلى قبول شروطه مهما ظهر فيها من حيف ، ليحصل على قوت يومه ، ويقى عياله من التهلكة . ولم تظهر مثالب الفقه الفردى قدر ما ظهرت فى هذا المجال ، وثبت أن المساواة القانونية وحدها تبقى خيالاً ، وكذلك مبدأ حرية التعاقد ، ما لم تستند ، هذه وتلك ، إلى مساواة إقتصادية وتوازن بين العاقدين فيها . وإلا فكيف يتسنى للعامل أن يحجم عن التعاقد ، لا ليملى شروطه ، بل ليقف أمام غريمه على قدم المساواة معه ، يناقش وإياه بنود العقد ، إذا كان مدفوعاً إلى العمل تحت تهديد الجوع والتشريد ، بينما صاحب العمل ، قوى بماله ، لا يتحمل حتى مشقة التريث ، نظراً لفائض فى الأيدى العاملة عن حاجاته[٢٠] ؟

كان ، لهذا ، حتمى على الشـــارع الفرنسى أن يتدخل لحماية الطبقة العاملة ، حفظاً لكيان الأمة ووقاية للجماعة نفسها . وقد ساعده على هذا

---

(١٩) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٥٥ .

(٢٠) أندريه ، المرجع المشار إليه ، ص ١١ ومابعدها ؛ بوالو ، المرجع السابق ، ص ٩ ومابعدها ؛ چرمان ، المرجع السابق ، ص ٢٥ — ٢٦ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ٧ — ٩ ؛ تيسييه ، المقال المشار إليه ، ص ٨٠ ومابعدها ؛ والمراجع المشار إليها ؛ وأنظر فى نتائج الفقه الفردى على طبقة العمال : ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرتى ٥٥ و٥٦ ؛ رواست وديراند ، فقرة ٢٢ ؛ سل ، ص ٢٩ — ٣١ ؛ وكابيتان وكيلى ، ودروس ، ص ٢١ ومابعدها ؛ والموجز ، فقرة ٧ .

تطور الأفكار التى كانت ، فى مطلع القرن الماضى ، سائدة . فذبل المذهب الحر ، فى الناحية الاقتصادية ، وتقطعت أوصال المذاهب الفردية ، فى الناحية السياسية ، تحت مطارق أصحاب المدارس الاجتماعية والاشتراكية ، وتزعزع ، فى الناحية القانونية ، مبدأ سلطان الإرادة وبان ما فيه من إرهاق لحقائق الحياة (٢١) . وقد دفع الشارع إلى تلك الحماية إزدياد قوة الطبقة العاملة ، بعد تكتلها حول مراكز الصناعات الكبيرة ، بحصولها على حق التصويت الذى مهد لها سبل المساهمة فى حكم بلادها ، وبتنظيم النقابات التى كافحت فى سبيل تحسين أحوالها وإنتزاع الحقوق لها . وقد بدىء فى تنظيم علاقات العمال بأرباب الأعمال ، وفى حماية الأولين من جور الأخيرين ، فى أواخر القرن الماضى ، وزاد على مر الأيام ، تبعاً لتقدم الأفكار الاشتراكية ، وانتشار روح التضامن الاجتماعى ، حتى غدا تقنين العمل ينافس بقية التقنينات فى سعته ، ولما يحتوى على كل التشريعات الخاصة بالعمل . ويتضمن الكتاب الأول منه « الاتفاقات المتعلقة بالعمل » .

بهذا زال بعض متاعب العمال ، وخف كثير من آلامهم . على أن التشريع بمفرده لايستطيع أن يزيل ضعف العامل ، — الناشىء عن فقره ، والمترتب على منافسة زملائه — ، أمام رب عمل ، قوى بماله ، وبكثرة الطالبين للعمل عنده . لاسيما بعد انتشار الصناعات الكبيرة التى زادت فى ضعف العامل ، بقدر ما ضاعفت من قوة رب العمل(٢٢). ولكن ما لبث أن وجد العمال فى اتحادهم قوة ، بظهور النقابات ، كما أشرنا ، وانضمام الملايين منهم إليها ، وصار الإضراب فى يدهم سلاحاً يستطيعون به أن يحيقوا بأرباب الأعمال من الخسائر ، بوقف العمل ، بقدر ما يعود عليهم من

---

(٢١) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٥٧ ومابعدها ؛ رواست وديران ، فقرات ٢٣ ومابعدها ؛ سل ، ص ٣٢ ومابعدها .

(٢٢) ڤارن راڤال RAFAL ، الاتفاقات الجماعية الخاصة بشروط العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩١٣ ، ص ٢٤ — ٢٥ ، وراجع فى مركز الطرفين فى عقد العمل ، عدا المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٢٠ ؛ رينو RAYNAUD ، عقد العمل الجماعى ، رسالة پاريس سنة ١٩٠١ ، ص ٣٤ ، ٤٦ — ٤٧ ، ٥٢ و ١٩٢ ومابعدها .

ضرر بسببه(٢٣) . وينتهى الإضراب عادة باتفاق بين رب العمل وجماعة العمال المضربين ، أو نقابتهم ، يحسمون به ما شجر بينهم من خلاف أدى إليه (٢٤) . ويكون هذا الاتفاق دستوراً يراعى فيما يبرم من العقود على انفراد بين رب العمل وكل عامل على حدة(٢٥) . وأحس العمال بعزة بعد ذل ، إذ تحقق لهم فى الواقع الملموس ما كان يستمد كل حقيقته من سطور تقرأ فى القانون : المساواة ، فى عقد العمل ، بين الطرفين المتعاقدين(٢٦) . كما أتاح للمجموع من الحقوق فى مضمونه مالا يستطيع كل عامل بمفرده الحصول عليه(٢٧) . لذلك تحمس له العمال وألحوا فى طلبه ، بقدر ما تخوف منه غرماؤهم وأعرضوا عنه ، إذ رفع عنهم ما انفردوا به من مكنة فى فرض بنود العقد ، واستئثار بتحديد ما يحتويه (٢٨) . على أن أصحاب الأعمال ما لبثوا أن وجدوا فيه واقياً من وقف العمل المباغت ، بسبب الاضراب ، وما يجشمهم من خسائر ، وضامناً للمساواة بينهم فى كلفة العمل باعتباره أحد عناصر الإنتاج(٢٩) .

هكذا نشأ « اتفاق العمل الجماعى »(٣٠) : اتفاق بين رب عمل أو أكثر وبين نقابة عمال أو أكثر ، أو مجموعة منهم ، يضع دستوراً لما يتضمنه عقد العمل الفردى ، لكل طرف فيه ، من حقوق والتزامات(٣١) . ظهر هذا الاتفاق ، فى الحياة العملية ، فى أخريات القرن الماضى ، وكثر بحث الفقه الفرنسى له فى أوائل هذا القرن . ولم يعن المشرع عندهم بتنظيمه إلا غداة

---

(٢٣) ناست NAST ، الاتفاقات الجماعية المتعلقة بتنظيم العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٧ ، ص ٢٩.

(٢٤) كابيتان وكيش ، دروس ، ص ٤٥٠ .

(٢٥) ناست ، المرجع السابق ، ص ٣٠ .

(٢٦) رينو ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤ ؛ ومابعدها ؛ رواست وديران ، فقرة ١٨١ .

(٢٧) ناست ، المرجع السابق ، ص ٤١ — ٤٢ .

(٢٨) كابيتان وكيش ، المرجز ، فقرة ١١٠ .

(٢٩) ناست ، المرجع السابق ، ص ٤٢ — ٤٣ .

(٣٠) Convention collective de travail .

(٣١) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١٠٤ .

الحرب العالمية الأولى ، فى سنة ١٩١٩ ، وتناوله بالتعديل فى سنة ١٩٣٦ ، ثم أعاد تنظيمه فى سنة ١٩٤٦ .

برز بذلك مالعقد العمل من طبيعة خاصة : ليس عقد العمل مبادلة خدمات معينة بمبلغ من المال ، ليقارب بينه وبين البيع ، على نحو ما فعل بعض الكتاب(٣٢) ، أو بينه وبين الإيجار ، كما فعل الشارعان المصرى والفرنسى . ولكنه عقد يتصل بشخص العامل أوثق الاتصال ، ويمس فيه كل نواحى الإنسانية من جثمانية وأدبية ، باعتباره آدمياً ، وباعتباره عضواً فى أسرة ، وباعتباره أخيراً أحد المواطنين(٣٣) . ولذا تغلغل التنظيم القانونى لهذا العقد فى كل نواحيه ، وفاق ، من حيث شموله ودقته ، ما وضعه القانون لأى عقد من العقود ، واصطبغ ، زيادة على ذلك ، بصبغة آمره ، بالنسبة للعامل فى بعض الأحيان ، وبالنسبة لرب العمل فى الكثير منها ، حتى لايستغل هذا الأخير ضعف الأول ، واضطراره إلى التعاقد ، ليفلت مما ألقاه القانون على عاتقه من التزامات ، وما وضعه على إرادته من قيود . ولم يكن الشارع الحديث متأثراً ، عند سنه هذا التشريع ، بغير الاعتبارات المتقدمة ، إلى أن أضطر ، منذ بضع سنين ، أن يدخل فى حسابه ، عندما تولى إدارة إقتصاد بلاده ، ظروف هذا الاقتصاد ، وأصبح الدافع إلى التشريع فى مواد العمل ، تنظيم الاقتصاد الوطنى إلى جانب حماية العامل ، فدفعته الرغبة فى زيادة الإنتاج إلى إطالة ساعات العمل ، وحملته سياسة تثبيت الأسعار إلى مراقبة الأجور(٣٤) .

٢ — عقد إجارة الأشخاص فى التقنين القديم : لم نأت ، على النحو السابق ، بتلك اللمحة عن عقد العمل فى القانون الفرنسى ، إلا لبيان الصلة

(٣٢) أنظر مثلا جوستا ، المرجع المشار إليه ، ص ٤٣ ومابعدها .

(٣٣) أنظر فى أثر ذلك بالنسبة لأجر العامل لا حقاً ، فقرات ١٠١ وما بعدها ، وبالنسبة للعمل الذى يؤديه ، فقرات ١٣٥ وما بعدها .

(٣٤) راجع فى ذلك ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٨٠٤ ؛ وواصف وديران ، فقرة ٢٧ .

بينه وبين القانون المصرى ومدى تأثيره فيه . ويتضح منها أن الشارع المصرى كان ، فى التقنين القديم ، أميناً على فقه القانون الفرنسى ، رغم قصور ما تضمنه وعيب ما جاء فيه . فاحتل « إيجار الأشخاص وأهل الصنائع » فصلاً فى الباب الذى كرسه « للإيجارات »[1] ، وصدره بالمادة ٣٦١ / ٤٤٤ التى نصت على أن « الإجارة على نوعين : « إجارة الأشياء ، وإجارة الأشخاص وأرباب الصنائع » ، ليكون الفصل الأول منه « فى إجارة الأشياء » . وقد علمنا أن هذا الوصف مأخوذ عن القانون الفرنسى ، وأن أصله يرجع إلى القانون الرومانى . كما جمع بين عقد العمل وعقد المقاولة ، مقتفياً أثر المادة ١٧٩٩ من المجموعة المدنية الفرنسية . وبينما خصص للعقد الثانى ثلاثة عشر مادة[2] ، لم يضع للعقد الثانى سوى خمس مواد[3] ، إثنتان منها لمدة العقد ، وإثنتان لفسخه ، وتتعلق الأخيرة « بالأجرة » . وهكذا اقتفى الشارع ، فى التقنين القديم ، أثر الشارع الفرنسى فى « عقد إيجار الأشخاص » واعتنق مذهبه فيه .

وعلى هذا النحو أمسى عقد العمل عندنا خاضعاً للقواعد العامة فى نظرية الالتزام ، وتجاهل الشارع المصرى ما لهذا العقد من طبيعة متميزة ، أشرنا إليها[4] ، تدعو إلى إفراده بقواعد تختلف عن تلك التى تنظم بقية العقود . ولم يحاول سد الفراغ الذى نشأ ، فى سنة ١٨٩٠ ، عن إلغاء نظام الطوائف وزوال مايرتبط به من قواعد لتنظيم علاقات العمل[5] . بل وقف جامداً رغم ماكان يعانيه العمال من ضآلة فى الأجور ، وطيلة فى ...

فقرة ٢ :

(١) هو الفصل الثانى من الباب الثالث من الكتاب الثالث الذى عنوانه « فى العقود المعينة » .

(٢) المواد ٤٠٦ — ٤١٨ / ٤٩٤ — ٥١٠ .

(٣) المواد ٤٠١ — ٤٠٥ / ٤٨٩ — ٤٩٣ .

(٤) أنظر سابقاً ، فقرة ١ .

(٥) أنظر ، فى نظام الطوائف فى مصر ، الدكتور زكى بدوى ، مسائل العمل والمنظمات العمالية فى مصر ، ص ١١ وما بعدها ؛ الدكتور حسين خلاف ، نقابات العمال فى مصر ، مجلة الحقوق ، السنة الثانية ، العدد الأول ، فقرتى ٤٢ و ٤٣ ؛ الدكتور زكى عبد المتعال ، تاريخ النظم السياسية والقانونية والإقتصادية ، فقرة ٥٤٩ .

ساعات العمل ، وإنهاك فى تأديته ، واستهداف لإصابات العمل وأمراض المهنة [٦] . وصم أذنيه عن سماع المطالبين بالإصلاح ، وعن الاستجابة لصرخات العمال [٧]. ولم ير ، فى سنة ١٩٠٩ ، إلا إنقاذ الأطفال من العمل فى محالج القطن التى تحطم جسومهم الغضة ، مما يتلف صحة الجيل ويهدد السلالة[٨] . ولم يكن الشارع ، على ما يظهر ، حراً فى اتباع هذا المسلك ، بل فرضته عليه قسوة أصحاب المصانع ، وكلهم من الأجانب ، معتمدين على المندوب البريطانى من ناحية ، ومستندين ، من ناحية أخرى ، إلى الامتيازات الأجنبية التى طالما منعت الإرادة الشارعة من حماية كيان الجماعة[٩].

٣ — تطور القانون المصرى وتنظيم عقد العمل : عقد العمل الفردى ، عقد العمل فى التقنين المدنى ، ونظام العاملين فى القطاع العام : ظل الشارع المصرى ، أو فرض عليه أن يظل ، متعلقاً بأهداب المذاهب الفردية ، بعد أن هجرها ، فى الدول المتمدينة ، جميع الشارعين ، وبقى ، أو فرض عليه أن يبقى ، وحده على الأخذ ، فى علاقات العمل ، بمبدأ سلطان الإرادة ، بعد أن أدى إلى أسوأ النتائج فى تلك الدول ، رغم تضاعف قوة العمال الناشىء عن ازدهار الصناعات المصرية فى أثناء الحرب العالمية الأولى ، ونماء وعيهم تحت تأثير الأحداث العالمية فى ذلك الحين . وبقيت جهوده فى سبيل التشريع لهم لاتعدو التفكير فيه[١] إلى قبيل الحرب

---

(٦) راجع ، فى حالة العمال فى مصر ، فاليه VALLET ، دراسة أحوال العمال فى الصناعات الكبرى فى القاهرة ، رسالة ، جرينوبل Grenoble ١٩١١ ، ص ٤٠ ومابعدها ، وعلى وجه الخصوص ، ص ١٦٤ وما بعدها ؛ الدكتور مصطفى صديق النجار ، الفلاح والعمل اليدوى فى مصر ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٩١٣ ، ص ٤٥ ومابعدها .

(٧) أنظر فى كفاح العمال قبل الحرب العالمية الأولى ، الدكتور زكى بدوى ، المرجع السابق ، ص ٢٠ وما بعدها ؛ فاليه ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ ومابعدها ؛ الدكتور مصطفى صديق النجار ، المرجع السابق ، ص ٦٢ ومابعدها .

(٨) قانون ٤ يوليو سنة ١٩٠٩ ، وأنظر فى عرض هذا القانون ، فاليه ، المرجع السابق ، ص ١٨٥ — ١٩٢ .

(٩) فاليه ، المرجع السابق ، مقدمة ، ص ١ — ٢ وص ٢٠٠ .

فقرة ٣

(١) راجع فى جهود الشارع بعد الحرب العالمية الأولى ، الدكتور محمد حلمى مراد ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، فقرات ٩٦ وما بعدها .

العالمية الأخيرة ، حين بدأ متردداً خجلا فى تنظيم تلك العلاقات . وأورد قيوداً على إرادات أصحاب الأعمال ، فى عقد العمل ، بعد أن ظلت ردحاً طويلا لاتعرف سلطاناً غير سلطانها . ولم ينشط الشارع ، فى هذا المجال ، حقيقة ، إلا بعد أن إنكمش النفوذ الأجنبي ، بتقلقل سلطان الإنجليز ، وتزعزع الامتيازات الأجنبية . فوضع حماية للأحداث(٢) ، ثم للنساء(٣) ، وحدد شروط العمل فى شركات المساهمة(٤) ، وحدد ساعات العمل فى بعض الصناعات(٥) ، ونظم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج(٦) ، مقرراً بذلك قيوداً على عقد العمل فى هذا النطاق . وفرض على صاحب العمل ، فى حدود معينة ، التزاماً بضمان سلامة العامل من أخطار المهنة ، إصابات وأمراض(٧) ، والتزاماً بأداء علاوة لغلاء المعيشة ، لبعض العمال ، فوق الأجر المتفق عليه فى العقد(٨) ، والتزاماً بتقديم وجبة غذائية ، فى بعض المناطق ، بقيود معينة ، للعمال والمستخدمين(٩) ، وأقام حداً أدنى لأجور العمال ، فى الصناعة والتجارة (١٠) ، وفى الزراعة بقنا وأسوان(١١) ،

---

(٢) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ .

(٣) قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ .

(٤) قانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ المعدل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٤٩ والمرسوم بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٥٢ .

(٥) مرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(٦) مرسوم بقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

(٧) قانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل الذى حل محله القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٠ ، وقانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

(٨) أمر عسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، وأمر عسكرى رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣ ، وأمر عسكرى رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ ، وأمر عسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٩) أمر عسكرى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ ، وأمر عسكرى رقم ٥٢٢ لسنة ١٩٤٤ ، والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

(١٠) التشريعات المشار إليها فى هامش ٨ .

(١١) أمر عسكرى رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

ثم فى جميع الأقاليم(١٢) . وصدرت كذلك بعض تشريعات أخرى فى مسائل العمل لا تمس العقد الذى نحن بصدد البحث فيه (١٣) .

عدل الشارع ، فى الحدود المتقدمة ، عقد العمل الذى ارتضاه الطرفان صراحة فى الاتفاق ، أو ضمناً ، بتطبيق قواعد القانون المدنى . ولكنه لم ينظم عقد العمل تنظيما كاملا إلا فى عام ١٩٤٤ حين أصدر القانون رقم ٤١ « الخاص بعقد العمل الفردى » . على أن هذا القانون لم يكن شاملا فى خطابه لكل من يربطهم بغيرهم عقد عمل بحسب التعريف الوارد فى مادته الأولى . بل أخرج عن نطاق تطبيقه طوائف كثيرة من العمال ، بقيت خاضعة للمبادىء العامة فى العقود ، إلى أن صدر ، فى سنة ١٩٤٨ ، التقنين المدنى الجديد مشتملا لهذا العقد ، فى الكتاب الثالث ، الخاص بالعقود المسماة ، على تنظيم جديد . وقد كان منتظراً أن ينقل الشارع نصوص القانون فى عقد العمل الفردى إلى هذا التقنين ، أو أن ينسخ أحكام ذلك القانون بالنصوص التى أوردها فى التقنين المذكور . ولكنه آثر أن يبقى على أحكام عقد العمل الفردى للطوائف التى خصها به فيه . وترتب ، على هذا المسلك ، أن أصبح القانون المصرى محتوياً على تنظيمين مختلفين لعقد واحد ، ويتعين تحديد العلاقة بينهما وتعيين نطاق تطبيق كل منهما(١٤) . وألغى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، الذى ألغاه ، بدوره ، القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، المسمى بقانون العمل ، واستبدل به الفصل الثانى من بابه الثانى .

وألغى أخيراً ، القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ليحل محله القانون

---

(١٢) مادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ .

(١٣) كان يوجد إلى جانب ماذكرناه عدد آخر من التشريعات، وإن كانت لا تمس مباشرة عقد العمل ، إلا أنها تتصل بجانب الحماية الإجتماعية للطبقة العاملة ، وتدخل بالتالى فى صميم قانون العمل ، وأهم تلك التشريعات : قانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ الذى حل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بنقابات العمال ؛ وقانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ ، الذى حل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

(١٤) أنظر لاحقاً فقرات ٤٠ ومابعدها .

رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، متضمناً قانوناً جديداً للعمل . وخصص فيه الباب الثالث لعقد العمل ، أو ، وفقاً لعبارة القانون ، « علاقات العمل الفردية». ومع ذلك ، وردت ، فى مواضع أخرى من القانون ، بعض قواعد عقد العمل ، أهمها مكافأة نهاية الخدمة ، التى وردت فى مقدمة القانون ؛ وبعض القواعد الأساسية المتعلقة بالعقد ، التى جاءت فى الباب الأول ، وبعض الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، التى فرضت فى الباب الخامس ، وقواعد تنظيم العمل التى أفرد لها الباب السادس . وكرس ، أخيراً ، الباب الثانى لعقد التدرج المهنى ، وقواعد إستخدام المتعطلين ، والأجانب .

وترتب ، على حركة التأميم الواسعة ، فى أوائل الستينات ، زيادة عدد العمال ، فى شركات القطاع العام ، زيادة بالغة . ورغم أن علاقة هؤلاء العمال ، بالمشروعات التى يعملون بها ، كما سنرى(١٥) ، ذات طبيعة عقدية ، كعلاقة العمال ، فى المشروعات الخاصة ، بأصحاب الأعمال ، فقد رئى تنظيمها بتشريعات خاصة ، صدرت تباعاً ، كل منها يلغى السابق عليه ، ويحل محله(١٦) ، وكان آخرها ، النافذ الآن ، القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، متضمناً « نظام العاملين بالقطاع العام » ، الذى تنطبق أحكامه على العملة فى « شركات القطاع العام » .

ولم يقتصر الشارع على تنظيم العلاقات الفردية ، على النحو المذكور ، بل تناول بالتنظيم العلاقات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال ، بعد أن ظهرت مزايا الاتفاق الجماعى ، فى الدول الأخرى ، وبانت فوائده ؛ فأصدر ، فى سنة ١٩٥٠ ، القانون رقم ٩٧ « بشأن عقد العمل المشترك » ،

---

(١٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٥ .

(١٦) صدر أول تشريع ، لتنظيم هذه العلاقة ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ . ثم حل محله القرار رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، الذى تقرر ، بالقرار رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ ، سريان أحكامه على العاملين فى المؤسسات العامة ، وبالقرار رقم ٢٠٩٥ لسنة ١٩٦٣ ، سريان أحكامه على العاملين فى الجمعيات التعاونية التى تساهم فيها الدولة . ثم صدر ، بدلا منه ، القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الذى ألغاه ، وحل محله ، القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ . وألغى هذا القانون الأخير ، بدوره ، وحل محله القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

الذى الغاه القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، وحل محله الفصل الثالث من الباب الثانى منه ، ثم ألغى ، كما قدمنا ، هذا القرار بقانون ، وورد تنظيم الاتفاق الجماعى فى الفصل الثانى من الباب الرابع من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، الذى ألغاه .

٤ — نطاق تطبيق كل من عقد العمل فى قانون العمل وعقد العمل فى التقنين المدنى : رسمت المادة ٦٧٥ من التقنين المدنى ، الحدود الفاصلة بين نطاق كل من عقد العمل فيه وعقد العمل فى قانون العمل . فأوضحت ، من ناحية ، أن أحكام التقنين عامة ، وأنها تسرى « بالقدر الذى لاتتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة بالعمل » (١) ، وتبعاً لهذا ، تنطبق أحكامه على العلاقات القانونية التى تنظمها نصوص قانون العمل ، فى عقد العمل ، مادامت لاتتعارض مع هذه النصوص . وتركت ، من ناحية أخرى ، إلى تلك التشريعات الخاصة تحديد « طوائف العمال » التى قد لاتسرى عليها أحكام التقنين(٢) ، فيبين قانون العمل نطاق تطبيقه على الأشخاص . ويتفق هذا مع مركز التقنين المدنى فى النظام القانونى ، إذ هو الأصل ، وما عداه الاستثناء . ولكن مسلك الشارع فى قانون العمل ، وقبله فى قانون عقد العمل الفردى (٣) ، ليس متناسقاً مع ما قرره فى التقنين ، فبدل أن يحدد ، فى هذا القانون أو ذاك ، طوائف العمال التى تنصرف إليها نصوصه ، لتبقى ماعداها خاضعة لأحكام التقنين ، بيّن ، فى نصوصه ، طوائف العمال التى تخرج عن نطاق ماوضعه من تنظيم ، لتنصرف ، إليها وحدها ، قواعد عقد العمل فى هذا التقنين .

على هذا النحو ، صار عقد العمل ، فى التقنين المدنى ، تنظيماً استثنائياً ، لا ينصرف إلا إلى طوائف العمال ، التى أخرجت ، بنصوص خاصة ،

فقرة ٤ :

(١) مادة ٦٧٥ / ١ مدنى .

(٢) مادة ٦٧٥ / ٢ مدنى .

(٣) قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبعده المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

عن نطاق قانون العمل[٤] ، إذا كانت غير خاضعة لقواعد قانون آخر. ولكن هذا لايقلل من أهمية أحكام ذلك التقنين ، أو يضيق من نطاقها ، لأن هذه الأحكام ما زالت محتفظة بصفة العمومية بالنسبة لموضوع العلاقة القانونية ، فتنطبق على العلاقات الناشئة عن عقد العمل ، الذى يخضع لقانون العمل ، بالقدر الذى لاتتعارض فيه مع القواعد الخاصة بهذا العقد الأخير . ومعنى ذلك أن قواعد التقنين فى عقد العمل ، بالنسبة إلى نصوص قانون العمل ، بمنزلة مبادىء نظرية الالتزامات بالنسبة إلى التنظيم الخاص بالعقود المسماة .

٥ — **نطاق تطبيق نظام العاملين بالقطاع العام :** ترتب على التأميم أن آلت ملكية المشروعات المؤممة إلى الدولة ، وثار البحث فى أثر هذه الأيلولة على علاقة هذه المشروعات بالعملة فيها ، هل تظل ، كما كانت ، علاقة عقدية ، تخضع لأحكام قانون العمل ، أم تصبح علاقة تنظيمية ، أو على الأقل إدارية ، تخرج عن نطاقه[١] . وكان الراجح فى الفقه [٢] ، وفى القضاء [٣] ، أنها تظل عقدية ، لأن الشارع ، فى المادة ١/٤ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٦١ ، قضى بأن تظل هذه المشروعات « محتفظة بشكلها القانونى » الذى كان لها عند صدوره ، إلا إذا كان القانون الذى صدر

---

(٤) أنظر لاحقا ، فقرات ٦ ومابعدها .

فقرة ٥ :

(١) أنظر لا حقا ، فقرة ٧ .

(٢) الدكتور محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، فقرة ٤٢ ؛ الدكتور اسماعيل غانم ، قانون العمل ، فقرة ٢٠ ؛ وقرب مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٥٩ .

(٣) المحكمة الدستورية العليا ٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، المحاماة ، السنة ٥٦ ، العددان ٥ و ٦ ، رقم ١٧ ، ص ٦١ ؛ نقض ٨ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، المحاماة ، السنة ٥٥ ، العددان ١ و ٢ ، رقم ٤٣ ، ص ٤٨ ؛ و ١٤ أبريل سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٠٢ .

بتأميمها قد أسبغ عليها تكييف المؤسسة العامة ، كالبنك الأهلي[٤] ، أو بنك مصر[٥] ، حين يدخل عمالها في زمرة عمال الحكومة ، ليخرجون ، كما سنرى[٦] ، في علاقتهم بها ، عن نطاق القانون الخاص .

وقد تأيد هذا الرأى ، ضمنا ، بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، الذى كان خاتمة تشريعات متعاقبة ، تضع ، كما أشرنا[٧] ، نظاماً خاصاً « للعاملين بالقطاع العام » إذ قضى بتطبيق قانون العمل فيما لم يرد به نص فيه[٨] .

ويخضع ، لهذا النظام ، العملة فى « شركات القطاع العام » ، وهى الشركات التى يملك رأس مالها شخص عام ، أو عدة أشخاص عامة ، وكذلك الشركات التى يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة إذا صدر قرار لرئيس الجمهورية باعتبارها شركات قطاع عام ، تحقيقاً لمصلحة الاقتصاد القومى[٩] .

إنما « تسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا القانون »[١٠] . وتقف قواعد التقنين المدنى فى عقد العمل ، من وراء أحكام قانون العمل ، لسد نقصه . فإذا لم توجد ، لحكم العلاقة القانونية ، قاعدة منطبقة فى نظام العاملين بالقطاع العام ، تعين الرجوع إلى قانون العمل ، فإذا خلا ، هو الآخر ، من قاعدة منطبقة ، تعين الرجوع إلى قواعد التقنين المدنى . ولم تتأثر هذه الأحكام ، كما سنرى ، بالنص فى قانون العمل الجديد ، على عدم خضوعها لأحكامه[١١] .

---

(٤) قرار بقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٠ ؛ وأنظر نقض ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، المحاماه ، السنة ٥٥ ، العددان ١ و ٢ ، رقم ٤٨ ، ص ٥٥ .

(٥) قرار بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٠ ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، المشار إليه ، ص ٥٥ ومابعدها .

(٦) أنظر لاحقا فقرة ٧ .

(٧) راجع سابقا ، فقرة ٣ ، وهامش ١٦ .

(٨) مادة أولى منه .

(٩) مادة ٢٩ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ « بعض الأحكام الخاصة بشركات القطاع العام » .

(١٠) مادة أولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ؛ وأنظر تطبيقاً لهذه القاعدة فى نقض أول فبراير سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٧٦ ، ص ٣٥١ .

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٨ .

على أن الشركات ، التى تؤسس وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ فى شأن استثمار المال العربى والأجنبى ، تعتبر شركات فى القطاع الخاص ، ولو ساهم فيها شخص عام أو أكثر (١٢) ، ولايمكن ، من ثم ، أن يصدر ، حالئذ ، قرار لرئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام ، وتظل ، فى علاقتها بالعملة ، بمنأى من نظام العاملين فى القطاع العام (١٣) ، خاضعة لقواعد قانون العمل .

٦ — طوائف العمال التى لاتخضع لتنظيم عقد العمل فى قانون العمل :

بدا تردد الشارع ، فى حماية العمال ، عند تنظيمه عقد العمل الفردى ، كما ظهر عند سن غيره من قوانين العمل . ويبين هذا التردد ، على وجه الخصوص ، فى إخراج طوائف عديدة ، تبلغ فى مجموعها الغالبية الساحقة منهم ، وتتضمن بالذات أحوج الطوائف إلى حماية القانون وأجدرها برعايته . إستبعد ، مثلا ، من نطاق تطبيقه ، فى القانون الأول(١) ، عمال الزراعة ، بالرغم من كثرة عددهم ، وسوء حالهم ، لأن الشارعين ، عندنا ، « أناس أغنياء يملكون زراعات واسعة » ، ومن ثم « لايهمهم إنصاف عمال الزراعة » مما جعل « إنسانيتهم قاصرة على عمال الصناعة »(٢). وبقى عمال الزراعة محرومين من ميزات عقد العمل الفردى ، كما ظلوا ممنوعين

---

(١٢) مادة ٩ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ « بإصدار نظام استثمار المال العربى والأجنبى والمناطق الحرة » ، معدلا بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧ .

فقرة ٦ :

(١) القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٢) راجع المناقشات البرلمانية فى مجلس الشيوخ ، الوقائع المصرية ، القسم البرلمانى (مجلس الشيوخ) دور الإنعقاد التاسع عشر ، سنة ١٩٤٣—١٩٤٤ ، جزء ١ ، ص٢٦٧ . كانت المادة ١/٢ من مشروع القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تستثنى من نطاقه « الأشخاص الذين يعملون فى الزراعة » . ولكن لجنة الشئون الاجتماعية والعمل اقترحت على المجلس إضافة عبارة « مالم يكونوا مخصصين لإدارة آلات غير الآلات التى تدار باليد أوكانوا يؤدون أعمالا كتابية » ليستفيد هؤلاء من مزايا القانون ، إلا أن مجلس النواب لم يوافق إلا على الشق الأول من هذه الإضافة مستبعداً نهائياً « كتبة الزراعات » ، وصار النص الذى وافق عليه المجلس المذكور « الأشخاص الذين يشتغلون فى الزراعة مالم يكونوا مخصصين لإدارة آلات غير الآلات التى تدار باليد » وقد وافقت لجنة الشئون الاجتماعية والعمل بمجلس الشيوخ على هذه الصيغة . غير أنه عند نظر المشروع أمام مجلس الشيوخ هاجمها بعض أعضائه ، ...

من حق تكوين النقابات(٣) ، إلى أن تفتتت الملكيات الكبيرة ، وزال سلطان مالكيها ، فظفروا بهذا الحق(٤) ، كما أفادوا من ذلك العقد(٥) .

وكان الشارع ، في قانون العمل القديم ، يخرج عن نطاق تطبيقه كلية ، عمال الحكومة ، وعمال القطاع العام ، وخدم المنازل ومن في حكمهم ، وعن نطاق تنظيمه لعقد العمل الفردي فيه ، العمال العرضيين(٦) ، وأفراد أسرة صاحب العمل ، وعمال البحار .

ولكنه ، في القانون الجديد ، أغفل إخراج بعض الطوائف عن نطاق تنظيمه لعقد العمل الفردي ، لتصبح قواعد هذا التنظيم عامة ، تنطبق على جميع العمال الذين يخضعون له . وأبقى ، خارجاً عن نطاقه ، عمال الحكومة ، وعمال القطاع العام ، وخدم المنازل ومن في حكمهم ، كما كانوا في ظل القانون القديم . وأضاف إليهم أفراد أسرة صاحب العمل ، الذين صاروا ، بنفاذ القانون ، خارجين عن جميع أحكامه ، بعد أن كانوا ،

=من كبار الملاك الزراعيين ، هجوماً عنيفا لأن « عمال الزراعة بقضهم وقضيضهم ، ومن أولهم إلى آخرهم يجب أن يكونوا خارجين تماماً عن هذا القانون » وقد وافقهم المجلس على رأيهم وصارت الصيغة النهائية لهذه الفقرة : «الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد » . أنظر المناقشات التي دارت في مجلس الشيوخ حول عمال الزراعة ، الوقائع المصرية ، المجموعة المشار إليها ، ص ٢٥٨ وما بعدها ؛ وتقرير لجنة الشئون الإجتماعية والعمل عن مشروع القانون ، الوقائع المصرية ، مجموعة الملاحق لمضابط دور الإنعقاد العادى التاسع عشر ، ملحق رقم ٥٠ ، ص ١٤٨ ومابعدها ؛ وراجع أيضاً في مناقشات مجلس النواب حول هذا الموضوع ، الوقائع المصرية (القسم البرلماني) الهيئة النيابية الثامنة ، دور الإنعقاد الثاني ، سنة ١٩٤٢ — ١٩٤٣ ، جزء ٣ ، ص ٢١٧٢ ؛ وتقرير لجنة الشئون الاجتماعية والعمل عن مشروع القانون ، المرجع السابق ، ملحق رقم ٣٠ ، ص ٢٢٩٥ — ٢٢٩٦ .

(٣) أنظر المادة ٢ / ب من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ « بشأن نقابات العمال » .

(٤) المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ « في شأن نقابات العمال » ، والمادة ٣٩ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ « بالإصلاح الزراعى » .

(٥) أنظر المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ « في شأن عقد العمل الفردى » .

(٦) وكان العمال العرضيون هم « الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لاتدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر » (مادة ٨٨ / ١)

فى القانون القديم ، غير خارجين إلا عن قواعد عقد العمل الفردى فيه(٧). الواردة فى الفصل الثانى من بابه الثانى .

على أن عمال الحكومة يخضعون ، فى علاقاتهم بها ، لقوانين خاصة ، تنأى بهم كلية عن قواعد قانون العمل ، بل عن نطاق القانون الخاص برمته . أما عمال القطاع العام ، فإنهم ، إذا كانوا يخضعون لقانون خاص بهم (٨) ، ينطبق عليهم ، مع ذلك ، قانون العمل فيما لم يرد به نص فى قانونهم الخاص(٨) .

٧ — **العاملون فى الحكومة :** أخرج الشارع جملة موظفى الحكومة ، ومستخدميها ، وعمالها ، على التفسير السليم للنصوص ، عن نطاق قانونى عقد العمل الفردى ، وإن كانت عبارات هذه النصوص ، لعدم إحكام فى الصياغة ، أدى إلى اختلاف فى تفسيرها (١) ، حسمه قانون العمل القديم ، وبعده القانون الجديد ، بنصه فى المادة ٣/ (أ) منه ، على عدم سريان أحكامه على « العاملين بالجهاز الإدارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة » . واستثنيت ، مع ذلك ، « الأحكام الواردة فى الباب الخامس من هذا القانون »(٢) ، وهى الخاصة بتأمين سلامة العامل ، فى أثناء العمل ، والمحافظة على صحته . فموظفو الحكومة ، وعمالها ، يخضعون لهذه الأحكام كما يخضع لها غيرهم .

وعلى ذلك ، يخرج عن نطاق قواعد عقد العمل ، عدا أحكام الباب

---

(٧) أنظر لاحقا ، فقرة ١٠ .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٨ .

فقرة ٧ :

(١) أنظر ، فى ذلك ، الطبعة الأولى ، فقرة ٦ .

(٢) مادة ٣/(ا) عمل . وكانت المادة ٤ من القانون القديم تجيز تطبيقه على عمال الحكومة ، كلهم أو بعضهم ، بقرار من رئيس الجمهورية . ولم يتضمن القانون الجديد مثل هذا النص ولم يعد ، من ثم ، جائزاً تطبيقه على عمال الحكومة بقرار لرئيس الجمهورية ، عدا أحكام الباب الخامس منه التى تنطبق ، بنص القانون ، لزاماً، عليهم .

الخامس ، المشار إليه ، التى تتعلق به ، ليظل خاضعاً لأحكام التشريعات الإدارية الخاصة بالعاملين فى الدولة :

أولا : العاملون فى الحكومة . ويقصد بهم عمال الإدارات الحكومية المركزية ، وفروعها فى الأقاليم ، وفى عبارة أخرى الوزارات والمصالح المختلفة ، سواء أكانت لهذه الأخيرة ، أم ليست لها ، شخصية إعتبارية . فيدخل ، فى هذه الطائفة ، مثلا ، موظفو وعمال وزارة الزراعة وفروعها فى الأقاليم ، وموظفو وعمال وزارة الصحة ، ومستشفياتها المختلفة ، وموظفو وعمال مصلحة التنظيم . وقد عبر ، فى القانون ، عنهم بعبارة « العاملين بالجهاز الإدارى للدولة »(٢) ، وهى عبارة قاصرة عن الإحاطة بهم .

ثانياً : العاملون فى « وحدات الحكم المحلى »(٣) ، ويقصد بهم موظفو وعمال الوحدات الإقليمية ذات الشخصية الاعتبارية ، كالمحافظات ، والمدن ، والقرى التى إعترف لها بهذه الشخصية .

ثالثاً : العاملون فى « الهيئات العامة »(٣) . الهيئات العامة هى إدارات حكومية ، يعهد إليها بإدارة المرافق العامة التى تقوم على مصلحة أو خدمة عامة(٤) ، ووضع لها تنظيم خاص أريد به أن يحقق لها استقلالا فى الإدارة ، وحرية فى ممارسة نشاطها ، وعدم التقيد بالأوضاع الإدارية ، أو المالية ، المتبعة فى المصالح العامة . ولا يخضع موظفو وعمال هذه الهيئات لقواعد عقد العمل ، ولا لأحكام قانون العمل ، بل تسرى عليهم القوانين الخاصة بالعاملين فى الحكومة « فيما لم يرد به نص فى القرار الصادر بإنشاء الهيئة أو اللوائح التى يضعها مجلس الإدارة »(٥) ، سواء أحتفظ لها ، فى قرار إنشائها ، بالإسم الذى حدده لها القانون(٦) ، أم أطلق عليها إسم آخر ،

---

(٣) مادة ٣ / (ا) عمل .

(٤) المادة الأولى من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ .

(٥) مادة ١٣ قانون ٦١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٦) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٥٣ لسنة ١٩٦٥ « بإنشاء الهيئة القائمة للكتب والأجهزة العلمية » ؛ وقراره رقم ١٧٧٠ لسنة ١٩٧١ « بإنشاء الهيئة العامة للرقابة على الصادرات والواردات » .

« كمجلس »(٧) ، أو « بنك »(٨) ، أو « جهاز »(٩) أو « مركز » (١٠) ، أو « معهد » (١١) ، أو « صندوق »(١٢) ، أو « إدارة »(١٣) ، وسواء بقيت أموالها ، على الأصل ، أموالاً عامة ، أم أعطيت لها صفة الأموال الخاصة (١٤) ، وسواء أكانت لها ميزانية ملحقة بميزانية الدولة (١٥) ، أو مستقلة عنها (١٦) ، وسواء أتبعت ، فى شئونها المالية والإدارية ، « النظم الحكومية »(١٧) أو أجيزت فيها « القواعد المتبعة فى المشروعات التجارية »(١٨).

(٧) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٢١ لسنة ١٩٦٥ « بانشاء المجلس الأعلى لرعاية الشباب » ؛ وقراره رقم ٣٧٣٠ لسنة ١٩٦٥ « بانشاء المجلس الأعلى للبحث العلمى » .

(٨) أنظر القرار بقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ « فى شأن إنشاء بنك ناصر الاجتماعى » . ورغم أن إنشاء الهيئة العامة يكفى فيه قرار من رئيس الجمهورية (المادة الأولى من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣) ، فان بعض الهيئات العامة أنشئت بقانون ، كبنك ناصر الاجتماعى (القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ المشار إليه) ، والهيئة العامة لميناء الاسكندرية (القانون رقم ٦ لسنة ١٩٦٧) ، وهيئة الأوقاف المصرية (قرار بقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٧١)

(٩) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٠٩ لسنة ١٩٦٧ « بانشاء الجهاز المركزى للتدريب » ؛ وقراره رقم ٢٤٣١ « بانشاء الجهاز التنفيذى لمشروعات تحسين الأراضى » .

(١٠) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٥ لسنة ١٩٧١ بانشاء « مركز البحوث الزراعية » .

(١١) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨٨ لسنة ١٩٦٧ « بإنشاء معهد الإدارة المحلية » ؛ وقراره رقم ٢٩١٦ لسنة ١٩٦٦ (باعتبار معهد التخطيط القومى هيئة عامة).

(١٢) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٣٦ لسنة ١٩٧١ « فى شأن إنشاء صندوق موازنة أسعار الحاصلات الزراعية » .

(١٣) أنظر ، مثلا ، قرار رئيس الجمهورية فى أول يوليو سنة ١٩٥٧ بإنشاء إدارة مرفق مياه القاهرة .

(١٤) أنظر ، مثلا ، المادة ١٢ من القرار بقانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٧ بإنشاء هيئة قناة السويس ؛ وكذلك المادة ٧ من قرار رئيس الجمهورية فى أول ديسمبر سنة ١٩٥٧ بإنشاء الهيئة العامة لتنفيذ برنامج السنوات الخمس للصناعة .

(١٥) أنظر ، مثلا ، المادة ١٠ من القرار بقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .

(١٦) أنظر ، مثلا ، المادة ٦ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨٨ لسنة ١٩٦٧ ، والمادة ٦ من قراره رقم ١٧٧٠ لسنة ١٩٧١ ، المشار إليهما .

(١٧) أنظر ، مثلا ، المادتين ٤٦ و ٥٥ من قرار رئيس الجمهورية فى ٣٠ مارس سنة ١٩٥٧ بانشاء مؤسسة الطاقة الذرية ، التى أصبحت ، الآن ، هيئة عامة .

(١٨) أنظر ، مثلا ، المادتين ٣ و ٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٩١٠ لسنة ١٩٥٨ « بانشاء الهيئة العامة للإنتاج الزراعى » .

وكان عمال المؤسسات العامة ، بأنواعها الثلاثة (١٩) ، قبل إلغائها ، لا يخضعون ، كذلك ، لقواعد عقد العمل ، ولا لأحكام قانون العمل ، بل كانت تسرى عليهم التشريعات الإدارية التى تسرى على العاملين فى الحكومة(٢٠) ، إلى أن تقرر « نظام العاملين بالقطاع العام » ، ليطبق على العاملين فى هذه المؤسسات ، على أن تسرى قواعد قانون العمل فيما لم يرد به نص فيه (٢١) .

٨ — العاملون فى القطاع العام : تقرر ، فى قانون العمل (١) ، عدم سريان أحكامه على « العاملين » فى القطاع العام ، مسوياً بينهم ، فى هذا ، وبين « العاملين » فى الحكومة .

وقد يبدو تعارض بين إخراجهم ، على هذا الوجه ، عن نطاق قانون العمل ، والنص ، فى المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ،

---

(١٩) كانت المؤسسات العامة ثلاثة أنواع : المؤسسات العامة ، التى أنشئت ، بقرارات لرئيس الجمهورية ، طبقاً للقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٧ ؛ والمؤسسات العامة ذات الطابع الإقتصادى ، التى أنشئت ، بقرارات لرئيس الجمهورية ، طبقا للقانون رقم ٢٦٥ لسنة ١٩٦٠ ، والمؤسسات العامة التعاونية ، التى أنشئت ، بقرارات لرئيس الجمهورية ، طبقاً للقانون رقم ٢٦٧ لسنة ١٩٦٠ . وقد ألغيت هذه القوانين الثلاثة بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٦٣ « باصدار قانون المؤسسات العامة » ، الذى حل محلها جميعا ، ثم ألغى هذا القانون الأخير ، بدوره ، بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ ، الذى حل محله ، ثم ألغى ، كذلك ، هذا القانون الأخير بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، الذى حل محله . وصدر أخيراً القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، ليلغى ، بمقتضى المادة ١ / ٢ منه ، الباب الأول الخاص بالمؤسسات العامة من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، المشار إليه . وهكذا ألغيت « المؤسسات العامة التى لا تباشر نشاطاً بذاتها » (مادة ٨ من القانون) ، والتى أحيل لتحديدها ، على قرار لرئيس مجلس الوزراء ، لتحول إلى شركات عامة ، أو إدماج نشاطها فى شركات أخرى ، أو لتحل محلها هيئات عامة ، أو لتؤول إختصاصاتها إلى جهات أخرى » (مادة ٧ من القانون) .

(٢٠) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، سنة ١٩٦٠ ، فقرة ٢٠ ، ص ٤٩ ومابعدها .

(٢١) المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه ، وبعده المادة الأولى من القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .

فقرة ٨ .

(١) مادة ٣ / (أ) منه .

على سريان قانون العمل عليهم فيما لم يرد به نص فيه . ولكن الحقيقة أنهم أخرجوا عن نطاق قانون العمل ، ليسرى عليهم نظام العاملين فى القطاع العام ، بنص لم يكن الشارع فى حاجة إلى وضعه ، ولم يكن له وجود فى قانون العمل القديم . فإذا لم توجد قاعدة منطبقة فى القانون الخاص بهم ، تعين تطبيق قواعد قانون العمل عليهم ، لأنه القانون الذى يحكم ، فى الأصل ، علاقاتهم ، ولم يمتنع تطبيقه عليهم إلا لوجود قانون آخر خاص بهم.

٩ — عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم : وأبعد الشارع ، عن دائرة قانون العمل ، « عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم »(١) . ويقصد « بالخدم » العمال المخصصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل (٢) ، إما مباشرة ، بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه ، كالطاهى ، والمربية ، أو بصفة غير مباشرة ، من طريق أشياء مملوكة له ، كالخادم فى منزله ، وسائق سيارته أو حوذى عربته ، وسائس جواده ، وحارس مسكنه ، وبستانى حديقته (٣) ، وذلك بتأدية أعمال مادية دنيا (٤) . فالذى يميز هذه الطائفة هو اتصالها ، على النحو السابق ، بشخص الإنسان ، وقيامها بأعمال مادية متواضعة . ويعيش الخدم ، فى الغالب ، فى كنف رب العمل ، يبيتون فى منزله ، ويتناولون غذاءهم عنده ، ولكن

فقرة ٩ :

(١) مادة ٣ / (ب) عمل ، وقبله المادة ٥ من القانون القديم ومادة ١ / (و) مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٢ / ز قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٢) أوجير AUGUR ، الحالة القانونية والإقتصادية للخدم الإناث ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، ص ١٤ .

(٣) سوتى SAUTY ، الحالة القانونية للخدم ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ٩ وما بعدها ؛ وقارن دى بوا DUBOIS ، الحالة القانونية للخدم ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٧ ، ص ٥ و ٦ .

(٤) ريشار RICHARD ، إيجار خدمات الخدم فى القانون الفرنسى ، رسالة ، كان Caen سنة ١٩٠٦ ص ٤٣ ؛ دى بوا ، المرجع السابق ، ص ٨ ؛ وعلى وجه الخصوص سوتى ، المرجع السابق ، ص ١٠ — ١٢ .

هذا لينبي ضرورياً لثبوت ذلك التكييف لهم(٥) .

يخرج ، بناء على ذلك ، من عداد هذه الطائفة ، العمال الذين لا يتصلون ، في أداء عملهم ، بذات الشخص ، ولو عهد إليهم بأعمال مادية متواضعة ، كحوذى عربة المصنع ، وسائق سيارة النقل ، « وفراش » مكتب العمل ، وخدم المحال التجارية ، كالفنادق ، والمطاعم ، والمقاهي(٦). وقد أبعد الشارع تلك الفئة ، عن نطاق النص ، بلفظ لم يكن في حاجة إلى إيراده ، حين ألحق نعت « المنزلية » باصطلاح « الخدمة »(٧) . كما لا يدخل في عدادها من يقومون بأعمال عقلية تقتضي شيئاً من التعليم وبعضاً من الرفعة ، ولو كانوا متصلين بشخص الإنسان ، كالمدرس الخاص ، « والسكرتير » الخاص ، والطبيب الخاص ، « والوصيفة » في بيوت الأغنياء (٨) .

وتطبيقاً لما تقدم يعتبر « البواب » خادماً إذا كان يؤدى عمله لمسكن خاص ، ولا يعتبر كذلك إذا خصص لمبنى كبير ، مؤجر لسوى المالك ، بقصد الاستغلال ، وكذلك سائس الجواد يعتبر خادماً إذا كان الجواد مخصصاً لركوب صاحبه ، ولا يعتبر كذلك إذا إحتفظ به مالكه لمراهنات السباق (٩) .

---

(٥) أوجير ، المرجع السابق ، ص ١٦ ؛ وعكس ذلك ريشار ، المرجع السابق ، ص ٤ ؛ ودى بوا ، المرجع السابق ، ص ٨ .

(٦) أنظر تطبيقاً لذلك في القاهرة الكلية ٩ مايو سنة ١٩٤٠ ، مجموعة المبادىء القانونية في عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٩٦ ؛ عابدين الجزئية ٩ مارس سنة ١٩٤٨ ، المجموعة السابقة رقم ١١٦ ؛ و ٤ مايو سنه ١٩٥٢ ، المجموعة السابقة ، رقم ١١٣ ؛ والقاهرة الابتدائية ١٣ مايو سنة ١٩٥٢ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٣ .

(٧) سوق ، المرجع السابق ، ص ١٢ — ١٤ .

(٨) قارن أوجير ، المرجع السابق ، ص ١٥ .

(٩) سوق ، المرجع السابق ، ص ١٥ — ١٦ . والعبرة بالعمل الرئيسي أو المعتاد في العقد . وقد حكم تطبيقاً لذلك بأنه « إذا قام فراش بالمعهد الموسيقى بأداء خدمات منزلية في ذات الوقت لمالك المعهد الموسيقى ، فليس في ذلك ما يغير طبيعة وحقيقة التعاقد الحاصل بين الطرفين من أنه عن فراشة المعهد . أما تلك الخدمات الإضافية — التي لا يكفل القانون القائمين بها حقوقاً — فهي أعمال عارضة لا تغير من طبيعة التعاقد ، ولا تحرم الفراش من الحقوق والمزايا

ويؤكد الفقه وجوب أن تكون العلاقة بين الخادم والسيد على شيء من الاستمرار . ومقتضى هذا ألا يدخل فى حظيرة الخدم « الغسالة » التى يقتصر عملها لدى العائلة على أحد أيام الأسبوع ، أو البستانى الذى يهذب حديقة المنزل بضع ساعات فى الشهر (١٠) . ولكنهم مع هذا لاتنطبق عليهم قواعد قانون العمل ، ولا تنصرف إليهم أحكامه ، لأنهم فى حكم خدم المنازل الذين يشملهم نص القانون وإن كانوا لا يعتبرون خدماً على الوصف القانونى الدقيق .

وحكمة إستثناء الخدم ، كما جاء فى المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعليقاً على تلك الفقرة ، أن « طبيعة العمل الذى يؤدونه تختلف عن طبيعة العمل الذى يؤديه باقى طوائف العمال ، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة ، الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف » . والواقع أن إستثناء الخدم ، على هذه الصورة ، لم يكن وارداً فى المشروع الذى تقدمت به الحكومة فى سنة ١٩٤٣ ، إلى مجلس النواب ، ولكنه ، كمعظم الاستثناءات الواردة على عقد العمل الفردى ، من وضع لجنة الشئون الاجتماعية والعمل فى المجلس المذكور « وذلك لاستحالة تطبيقه بصورته على هؤلاء الخدم ، لأن طريقة تخديمهم واستخدامهم غير منظمة تنظيماً يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم ، فتركت الأمر لقانون ينظمها »(١١) . والحقيقة أنه لم يرُق ، فى أعين النواب ، أن ينال خدمهم من الحقوق ما ناله بقية العمال ، كما لم تطب نفوس

= التى يكفلها القانون المنظم لعمله بالمهد ، وهو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى (القاهرة الابتدائية ١٣ مايو سنة ١٩٥٢ المشار إليه) .

(١٠) أودرير HAUDRERE ، الإصابات التى يكون ضحيتها الخدم وعمال المنزل ، رسالة ، Rennes سنة ١٩١١ ، ص ١٢ .

(١١) تقرير لجنة الشئون الاجتماعية والعمل عن مشروع قانون عقد العمل الفردى ، الوقائع المصرية ، القسم البرلمانى [مجلس النواب] ، الهيئة النيابية الثامنة ، دور الإنعقاد العادى الثانى ، ملحق رقم ٣٠ ، ص ٢٢٩٥ .

ملاك الأراضي إلى أن يحظى عمال زراعاتهم بمثل هذه الحقوق . وهكذا أقصى الأولون من نطاق عقد العمل الفردى ، كما أبعد عنه الآخرون ، إنتظاراً لقوانين خاصة بهاتين الطائفتين لم يقدر لها الظهور[١٢] . ونحن لا نرى فى طبيعة عمل الخادم ، أو فى صلته بالمخدوم ، ما يبرر حرمانه من المزايا التى قررها القانون للعامل ، كحقه فى الأجازة السنوية ، أو فى المكافأة عند إنتهاء خدمته . وإن كانت هذه الصلة ، أو تلك الطبيعة ، تجافى بعض أحكام العقد ، فالأولى أن تقتصر هذه الأحكام على غيرهم من العمال بدلا من حرمانهم من مزايا القانون كلها . أما ما جاء فى تقرير اللجنة المذكورة فالحجة فيه أوهى ، فلا يمنع من إمكان تطبيق القانون عليهم أن تكون « طريقة تخديمهم غير منظمة تنظيماً يسمح بتحديد حقوقهم وواجباتهم » ، لأن طريقة التخديم لا شأن لها بتحديد الحقوق والواجبات ، بل كان الأمر يدعو إلى قيام الهيئات المحلية ، بتفويض من الشارع ، بتنظيم هذا التخديم ، إذا كان تخلفه يقوم عائقاً فى سبيل تطبيق القانون .

١٠ — **أفراد أسرة صاحب العمل :** ولا يخضع لأحكام قانون العمل ، كذلك ، « أفراد أسرة صاحب العمل » ، وهم « الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلا »[١] ، وقضى ، بهذا التحديد الدقيق ، على الخلاف الذى ثار ، فى ظل القوانين السابقة ، فى شأن تعيينهم[٢] .

وحكمة هذا الاستثناء ، كما رأى واضعو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ،

---

(١٢) أثبت وعد الحكومة بإعداد قانون خاص لخدم المنازل فى صلب المادة ٢ / ز قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ حيث كانت هذه الفقرة : « خدم المنازل ومن فى حكمهم . وسيوضع لهم قانون خاص » . كذلك وعدت الحكومة بإصدار قانون خاص بعمال الزراعة ، وقد إكتفت لجنة الشئون الاجتماعية والعمل بمجلس الشيوخ بهذا الوعد الأخير بعد أن كانت تميل إلى سريان قانون عقد العمل الفردى على عمال الزراعة (الوقائع المصرية ، القسم البرلمانى [مجلس الشيوخ] دور الانعقاد العادى التاسع عشر ، ص ٢٦٠ وما بعدها) .

فقرة ١٠ :

(١) مادة ٣ / ب عمل .

(٢) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ١٠ .

« أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون » ، كما « يخشى أن يؤدى سريان القانون عليهم إلى إفســاد الرابطة العائلية »(٣) . فضلا عن « أن هؤلاء الأشخاص هم بطبيعة العلاقة الموجودة بين صاحب العمل وبينهم سيعاملون معاملة سخية »(٤) .

هذا التعليل غير مفهوم : إذا كان صحيحاً أن صلة القرابة تقوم ، بين أعضاء الأسرة ، مقام القانون ، فلا نرى ما يمنع من تناول علاقاتهم فى التشريع ، ليكون التنظيم الوارد به حداً أدنى لما يجب أن يحظى به ، عند صاحب العمل ، ذوو قرباه . وفات الشارع ، من ناحية أخرى ، أن إفلات أولئك من أحكام عقد العمل الفردى يدخلهم فى نطاق مبادىء التقنين المدنى فى عقد العمل ، وقد كان مقتضى حكمة الاستثناء ألا ينصرف إليهم خطاب القانون كلية . بل نرى ، على العكس من ذلك ، أن الحالة الاجتماعية عندنا لاتحتمله . وقد أثارت هذه الحقيقة مخاوف بعض أعضاء البرلمان ، عند نظر مشروع القانون ، فطالبوا بحذفه ، لأنهم كثيراً ما رأوا « أن صاحب العمل قد يكون له ولد من أم محبوبة لديه فيجعله مديراً للمصنع ، وقد يكون له ولد من أم أخرى لايحبها ، فلا يحسن معاملته ، بل يسىء إليه »(٥) . ولقد كانت هذه الاعتبارات أمام لجنة الشئون الاجتماعية والعمل بمجلس النواب حين أضافت النص المذكور ، بعد أن كان مشروع الحكومة خالياً منه ، فقصرته على من لم يبلغ السابعة عشرة من أفراد أسرة صاحب العمل « حتى إذا ما بلغوا سن السابعة عشرة سرت عليهم أحكام القانون » وذلك « لحمايتهم من استغلال الوالد أو زعيم العائلة استغلالا لا يتفق مع العدالة »(٦) . لذلك لا نرى أن حذف هـذا

---

(٣) المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(٤) مناقشات مجلس الشيوخ للمادة ٢ / جـ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، الوقائع المصرية ، القسم البرلمانى [مجلس الشيوخ] ، السنة الرابعة ، دور الانعقاد العادى التاسع عشر ، ص ٢٥٩ .

(٥) مناقشات مجلس الشيوخ ، الوقائع المصرية ، المجموعة المشار إليها ، ص ٢٦٢ .

(٦) كان النص الذى وضعته اللجنة هو : « أفراد أسرة صاحب العمل الذين قد يلزم بأن يعولهم حتى إذا مابلغوا سن السابعة عشرة سرت عليهم أحكام هذا القانون » . وجاء فى تقريرها عنه أن اللجنة « نصت على أن أفراد عائلة صاحب العمل إذا بلغوا سن السابعة عشرة تسرى عليهم —

الاستثناء كاف لحماية أفراد أسرة صاحب العمل من عسف هذا الأخير ، ونذهب إلى الأخذ ، بالنسبة لأولاد صاحب العمل الذين يعملون معه ، بما يشبه عقد العمل ذى الأجر المؤجل الذى فرض المشرع الفرنسى وجوده بين المزارع وفروعه الذين يساعدونه فى الاستغلال الزراعى ، ليستطيع هذا الخلف ، عند موت السلف ، أن يقتضى ، من تركته ، الأجر الذى يستحقه عن عمله ، طيلة حياة مورثه ، قبل توزيع هذه التركة على ورثته ، فلا يتساوى مع الذين لم يساهموا ، من هؤلاء ، مع المورث فى العمل(٧) .

ورغم عدم سلامة هذا الاستثناء ، فإن الشارع ، فى قانون العمل ، زاد الطين بلة ، بتوسيعه فى نطاقه ، وأخرج أفراد الأسرة عن نطاق قانون العمل كلية ، بعد أن كان قاصراً ، فى القوانين السابقة(٨) ،

= هذا القانون ، وذلك لحمايتهم من إستغلال الوالد أو زعيم العائلة إستغلالا لا يتفق مع العدالة ، كأن يكون هؤلاء الأولاد من زوجة أخرى غير زوجته التى يعيش معها ، أو يعمل لحسابها أو لحساب شريك آخر ، فيحرم هؤلاء العمال من حقهم فى المكافأة إذا ما استغنى عنهم ، أو مات صاحب العمل ولم يترك مايورث عنه». ولكن مجلس النواب ، رأى حذف القيد الأخير من النص المذكور ليصير « أفراد أسرة صاحب العمل الذين قد يلزم بأن يعولهم » (الوقائع المصرية ، القسم البرلمانى [مجلس النواب] ، الهيئة النيابية الثامنة ، دور الانعقاد العادى الثانى ، ص ٢١٧٢ و ٢١٧٣ وملحق رقم ٣٠ ص ٢٢٩٥ و ٢٢٩٧) . ولما أرسل المشروع إلى مجلس الشيوخ ، رأت لجنة الشئون الاجتماعية والعمل به حذف هذا النص«لأن الغرض من القانون هو تنظيم العلاقات بين صاحب العمل والعامل ، ولا يغنى عن ذلك وجود روابط عائلية بينهما ، وليس محتما أن هذه الروابط تجعل صاحب العمل فى كل الأحوال دائم الرعاية للعامل » (أنظر الوقائع المصرية ، القسم البرلمانى [مجلس الشيوخ] دور الانعقاد العادى التاسع عشر ، مجموعة الملاحق ، ص ١٤٩) إلا أن مجلس الشيوخ ، نظراً لإصرار وزير الشئون الإجتماعية ، لم يأخذ برأى لجنته ، ووافق عليه مع تعديل يسير فى صيغته لتكون على الصورة التى صدرت بها الفقرة جـ من المادة الأولى من القانون (راجع الوقائع المصرية ، المجموعة المشار إليها سابقا فى هامش ٤ ، ص ٢٥٩ وما بعدها) .

(٧) أنظر ، فى هذا الموضوع ، تيريه TIRET ، العلاقات القانونية للعمل داخل العائلة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ٨٤ ومابعدها ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٩٢ ؛ وانظر أيضا چوسران JOSSERAND ، العقد الإجبارى والعقد القانونى ، دالوز الأسبوعى ١٩٤٠ ، فقه ، ص ٥ ومابعدها .

(٨) مادة ٢/ حـ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٢/١ (ب) مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٨٨/ ب قرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

على قواعد عقد العمل الفردى وحده ، وأصبح صاحب العمل ، الآن ، لايتقيد ، إزاء أقاربه ، لا بقواعد تنظيم العمل ، ولا حتى بقواعد « السلامة والصحة المهنية » .

١١ — ملاحو السفن البحرية : كانت القوانين المتعاقبة ، التى نظمت عقد العمل الفردى ، تنص صراحة على استثناء « ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسرى عليهم قانون التجارة البحرى » من نطاق تطبيقه (١) ، لأن تقنين التجارة البحرية (٢) ، وبعده القرار بقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، نظم عقد العمل مع هـذه الطوائف ، تنظيماً روعى فيه طبيعة عملها ، واختلافه ، من بعض الوجوه ، عن عمل غيرها . فلهذا جعلها الشارع بمنأى عن تنظيم عقد العمل الفردى الوارد فى تلك القوانين .

ولكن هذا الاستثناء قد أغفل فى قانون العمل الجديد . إنما لايترتب ، بداهة ، على إغفاله ، إلغاء التنظيم الخاص بهم ، — الوارد فى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، المشار إليه فى « شأن عقد العمل البحرى » ، ولا مالا يتعارض معه من أحكام تقنين التجارة البحرية — ، إلغاء ضمنياً ، لأن « التشريع الجديد ، وفقاً للراجح فى الفقه ، إذا كان يتضمن حكماً عاماً ، لا ينسخ التشريع القديم الذى يتضمن حكماً خاصاً ، ولو تعارض معه ، بل يتعين العمل بالتشريع الجديد باعتباره القاعدة العامة ، ويستمر العمل بالتشريع القديم باعتباره إستثناء منه » (٣) . وعلى ذلك ، يظل التنظيم الخاص بعقد العمل البحرى ، وهو خاص بطائفة عمال البحار ، رغم

فقرة ١١ :

(١) مادة ٨٨ / ج قرار بقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، وقبله مادة ١ / د مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وفى عبارة مختلفة مادة ٢ / هـ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٢) أنظر الفصل الخامس منه ، الذى عنوانه « فى إستخدام ضباط السفن وملاحيها وأجرهم » .

(٣) مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، الطبعة الثانية ، رقم ٥٦ ، وأنظر ، كذلك ، المراجع المشار إليها ص ١٠٧ منه ، هامش ٢ .

صدور قانون العمل ، الذى ينظم عقد العمل لجميع طوائف العمال .

فينطبق على عقد العمل البحرى قواعد القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، المشار إليه ، وأحكام تقنين التجارة البحرية التى لا تتعارض معه . فإذا لم توجد قاعدة منطبقة فى ذاك القانون ، أو هذا التقنين ، طبقت قواعد قانون العمل . ويقف التقنين المدنى ، من وراء كل هذه القوانين ، محيطاً بعقد العمل البحرى ، إذا لم توجد ، فى كل أولئك ، قاعدة منطبقة . على أن هذه النتيجة ، التى تمليها المبادىء العامة ، واردة ، صراحة ، فى المادة ١/٦ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩[٤] .

١٢ — هل يخرج ، عن نطاق قانون العمل ، طوائف أخرى من العمال؟ :

تلك هى الطوائف التى تخرج عن نطاق قانون العمل[١] ، ويخضع لأحكامه فيما عداها ، جميع العمال أياً كانت طبيعة أعمالهم ، أو قدر أجورهم ، وأياً كانت صفة صاحب العمل الذى يستخدمهم .

ومع ذلك ، جاء ، فى المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ما يضيق فى نطاق تطبيقه ، عن طريق التضييق فى تحديد صاحب العمل ، الذى يخضع لأحكامه ، وقصره على « كل شخص طبيعى أو اعتبارى يتخذ من العمل الذى يزاوله حرفة أو مهنة له ، إما بقصد الربح ، كالمحامين ، والأطباء ، والمصانع ، والشركات التجارية ، وغيرها ، وإما لتحقيق أغراض إجتماعية أو ثقافية ، كالجمعيات

---

(٤) ولما كان القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ ، لا يسرى ، وفقاً للمادة ٢ / ١ منه ، « على الأشخاص الذين يعملون فى السفن التجارية البحرية التى تقل حمولتها الكلية عن خمسمائة طن » . وأجيز ، بمقتضى المادة ٢ / ٢ منه ، لوزير الحربية بالاتفاق مع وزير (العمل) أن يصدر قرارات بسريان كل أو بعض أحكام هذا القانون على السفن التى تزيد حمولتها على مائة وخمسين طناً ولا تبلغ خمسمائة طن » . لذلك ، نص ، فى المادة ٦ / ٢ منه ، على سريان « كافة الأحكام الواردة فى القانون المدنى والقوانين الملحقة به وكافة التشريعات الخاصة بالعمل » على «الملاحين الذين يعملون فى السفن المشار اليها ، التى لا ينطبق عليها القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ » .

فقرة ١٢ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ٦ ومابعدها .

الخيرية ، وجمعيات الإسعاف ، ومعاهد التعليم ، وغيرها » ، ليخرج عن نطاقه ، ويخضع لأحكام التقنين المدنى وحدها ، « الأشخاص الذين يعهدون إلى آخر بتأدية عمل لهم دون أن يتخذوا من هذا العمل مهنة أو حرفة ، كالك البناء الذى يعهد إلى بنّاء ببناء منزله ، أو إلى نجار بصنع أثاث منزله ، إذ لا يعتبر كل منهما صاحب عمل طبقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون » . وإذا كان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ لم يتضمن فى نصوصه أو فى مذكرته الإيضاحية ، إشارة إلى هذه الفكرة ، فإن بعض شارحيه قد نادى بها ، وذهبوا ، فى تحديد صاحب العمل ، الذى يخضع لأحكامه ، إلى مثل ما ذهبت إليه المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون (٢) ، يستنتجونه من تعريف عقد العمل الفردى ، الوارد فى المادة الأولى من القانون (٣) ، ومقارنته بالتعريف الذى جاء فى المادة ٦٧٤ من التقنين المدنى ، فقد خصص الشارع ، فى النص الأول ، على حد قولهم ، ما ورد عاماً فى النص الثانى(٤) .

هذا الرأى لا أساس له . فقواعد قانون العمل الجديد ، كأحكام القوانين الثلاثة السابقة عليه ، عامة التطبيق ، تنظم عقد العمل ، أياً كانت صفة أطرافه ، فى غير الحالات التى استثنيت ، على سبيل الحصر ، صراحة منه . وليس للرأى الذى جاء فى تلك المذكرة التفسيرية ، وقال به البعض قبلها ، أساس جدى . فالنصوص التى تحدد نطاق تطبيق القانون عامة (٥) ، ولا يمكن لمذكرة إيضاحية ، أو لرأى فقيه ، تحت

---

(٢) الأستاذ راغب بطرس ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، فقرة ٧ ؛ الدكتور محمد حلمى مراد ، قانون العمل ، المرجع السابق ، الطبعة الثالثة ، فقرة ١٦٠ ؛ وأنظر فى نفس المعنى ، عابدين الجزئية ٤ مايو سنة ١٩٥٢ ، مجموعة المبادىء القانونية فى عقد العمل ، للأستاذ مصطفى كامل منيب ، رقم ١١٣ .

(٣) الأستاذ راغب بطرس ، المرجع السابق .

(٤) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فى المادة ٦٧٤ عبارة المتعاقد الآخر ، كناية عن المتعاقد مع العامل ، حين ذكر فى المادة الأولى اصطلاح صاحب العمل .

(٥) مادة أولى قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة أولى مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٤٢ قرار بقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ومادة ٢٩ قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ .

ستار التفسير ، أن يضيق فى نطاق خطابها . كما أن مقارنة تعريف عقد العمل ، الوارد فى القوانين التى نظمته[٥] ، بالتعريف الوارد فى التقنين المدنى[٦] ، لا تكشف عن أى اختلاف بينهما . فقد عبر الشارع ، عن المتعاقد مع العامل ، فى تلك القوانين بكلمة « صاحب العمل » ، التى لا تختلف مدلولها عن كلمة « رب العمل » الواردة فى التقنين المدنى[٧] . بل يتعارض الرأى الذى ننقده مع أحكام قانون العمل ، والقوانين السابقة عليه ، فجميعها تخرج ، بنص صريح ، عن نطاق تطبيقها ، خدم المنازل ومن فى حكمهم . وهذا معناه أن عقد العمل ، بين المخدوم وخادمه ، كان يخضع لأحكام القانون ، وأن المخدوم يعتبر صاحب عمل ، وإلا لما إستثنى ، صراحة ، من الخضوع لها ، مع أنه لا « يتخذ من العمل الذى يزاوله مهنة أو حرفة له » ، لا « بقصد الربح » ولا « لتحقيق أغراض إجتماعية أخرى » . كما أن قانون العمل ، الجديد والقديم على السواء ، قد تضمن تعريفاً لصاحب العمل[٨] ، يتعارض ، بعمومه ، مع الرأى الذى ننقده .

وقد أخذت محكمة النقض ، صراحة ، فى أحكام عديدة ، بالرأى الذى نقول به : لا يشترط فى صاحب العمل أن يتخذ من العمل الذى يزاوله مهنة أو حرفة . ويكون « قصر هذا التعبير على صاحب العمل الذى يمتهن أو يحترف العمل الذى يزاوله بدعوى الاستهداء بما جاء بالمذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه فيه « تقييد لمطلق النص وتخصيص لعمومه بغير مخصص وانحراف عن عبارته الواضحة »[٩] [١٠] .

---

(٦) مادة ٦٧٤ منه .

(٧) أنظر ، مثلا ، المادة ٦٧٨ / ٢ منه .

(٨) مادة أولى قرار بقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ومادة أولى قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ : يقصد « بصاحب العمل كل شخص طبيعى أو إعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر لقاء أجر » .

(٩) نقض ٢٤ أبريل سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ١٩٣ ، ص ١٠١٥ ، ٢ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١٣٢ ، ص ٧٢٨ .

(١٠) وكان يستثنى ، من قانون عقد العمل الفردى ، عمال المحال الصغيرة (أنظر الطبعة الأولى فقرة ٩) . وألغى هذا الاستثناء فى قانون العمل ، ولكن نص « فى المادة ٢ من قرار الإصدار ، على أنهم « لا يتمتعون بأحكام هذا القانون إلا من تاريخ العمل به » . . . .

١٣ - مدى تعلق قواعد القانون فى عقد العمل بالنظام العام : يرجع تدخل الدولة ، تدريجياً ، فى تنظيم علاقات العمل ، بتلك القواعد القانونية التى كونت ، من بعد ، قانون العمل ، إلى الرغبة فى حماية العامل[1] ، لوقوعه فى تبعية صاحب العمل ، فى أثناء تنفيذ عقد العمل[2] ، وعلى الخصوص لانعدام المساواة بينهما إبان إبرامه ، إنعداماً أدى إلى انفراد صاحب العمل ، فى ظل مبدأ سلطان الإرادة ، بتحديد مضمونه[3] . ولما كان تنظيم القانون لعلاقات العمل ، كما أشرنا[4] ، يفقد كل فاعليته إذا علق تطبيق قواعده على الرضاء الضمنى للخاضعين له ، أو بالأحرى للطرف القوى فيهم ، شأن القواعد القانونية المقررة[5] ، فقد أضفى الشارع عليه صفة النظام العام ، ليسمو على إرادتهم ، ولا يستطيع صاحب العمل التخلص منه باتفاقه مع العامل . فيلحق البطلان كل بند ، فى العقد ، يخالف قواعد قانون العمل ، وترتفع ، من بين طرفيه ، قوته الملزمة[6] .

ويتفرع على تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام أن تكون ذات أثر مباشر ، فتنطبق على عقد العمل ، ولو أبرم قبل تاريخ العمل به[7] ، إستثناء على المبادىء العامة فى تنازع القوانين فى الزمان ، التى تنأى بآثار العقود عن الأثر المباشر للقاعدة القانونية ، بحيث تظل ، إلى حين انقضائها ،

فقرة ١٣ :

(١) أنظر مؤلفنا الوجيز « فى قانون العمل » المرجع السابق ، فقرة ٢ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٥) أنظر مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، المرجع السابق ، فقرة ٩٠ .

(٦) مادة ٤ عمل ؛ وأنظر روز ROZES ، ملاحظات حول النظام العام فى قانون العمل ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٣١١ وما بعدها .

(٧) أنظر ، فى الأثر المباشر للقاعدة القانونية ، مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، المرجع السابق ، فقرات ١٤٢ وما بعدها .

خاضعة للقانون الذى أبرمت فى ظله[٨] ، عملا على استقرار العلاقات القانونية . ولكن إعتبارات النظام العام تتغلب على عوامل الاستقرار فى العقود ، إذ لا يجوز ، وفقا لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، الإعتراف « ببند إعتبره الشارع ، لأسباب تتعلق بالمصلحة الاجتماعية وحماية العمل ، غير مشروع »[٩] . ويؤدى تطبيق القانون ، على العقود القائمة وقت نفاذه ، إلى التقدم الاجتماعى ، وعلى الخصوص إلى توحيد القواعد التى تنظم علاقات العمل التى نشأت فى أوقات مختلفة[١٠] . إنما يقتصر نفاذ القانون الجديد على الآثار التى يرتبها العقد بعده ، ولا يمس الآثار التى أنتجها قبل تاريخ العمل به . فللقانون العمل ، وفقاً للمادة الرابعة منه ، أثر مباشر ، بالمعنى الذى أوضحه الفقه الحديث ، وليس أثراً رجعياً لا يمكن الاعتراف له به دون نص صريح خاص عليه .

وإذا كانت فكرة النظام العام ، وفقاً للمبادىء التقليدية فى القانون المدنى ، تفرض خطاب القاعدة القانونية ، المتصلة بها ، على طرفى العقد ، كليهما ، بحيث لا يتسنى لأحدهما الخروج عليه ، لضرورته لحفظ المصالح الجوهرية للجماعة ، فإن قانون العمل ، بطابع الحماية الذى يتسم به ، وكان أساس ظهوره ، لايتعلق بالنظام العام إلا باعتباره حداً أدنى للحقوق التى فرضها ، على صاحب العمل ، لمصلحة العامل . فيلحق البطلان كل بند فى عقد العمل يخالف نصوصه إنقاصاً لحقوق هذا الأخير التى وفرتها له ، ولكن يجوز الاتفاق فيه على حقوق للعامل أوسع مما تضمنته تلك النصوص ، فيكون هذا الاتفاق ملزماً لطرفيه ، منتجاً ، فيما بينهما ، لكامل آثاره ، أو ، فى عبارة أخرى ، يقع البند صحيحاً « إذا كان أكثر فائدة للعامل »[١١] . وقد تقررت هذه القاعدة ، المسلمة ، فى فرنسا ،

---

(٨) دى باج ، موسوعة القانون المدنى البلجيكى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرتا ٢٤١ مكرر رابعاً وخامساً .

(٩) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ٢٨١ .

(١٠) روز ، المقال المشار إليه ، فقرة ١١ .

(١١) مادة ٦ / ٢ عمل قديم ، وفى نفس المعنى المادة ٤ عمل .

دون نص يقضي بها ، لقانون العمل برمته[١٢] ، في المادة ٦/٢ من قانون العمل القديم ، التي تستثنى ، من البطلان ، كل بند يخالف الأحكام المنظمة لعقد العمل الفردى فيه ، « إذا كان أكثر فائدة للعامل » . وأطلق الاستثناء في المادة ٤ من القانون الجديد ، بعبارة ركيكة ، ويكون ، بمقتضاها ، صحيحاً ، البند ، الذى يدرج في العقد الفردى ، أو الاتفاق الجماعى ، أو لائحة العمل ، يتضمن للعامل حقوقاً أوسع مما يقرره له قانون العمل ، بمقتضى أى نص فيه . وكان هذا الحكم مفهوماً في ظل القانون القديم ، ولم تكن صحة البند ، الذى يخالف نصاً فيه ، « إذا كان أكثر فائدة للعامل » ، محل شك ، رغم أن المادة ٦ / ٢ منه تقصر هذه الصحة على البنود التى تخالف ، لفائدة العامل ، « الأحكام الواردة في الفصل الثانى من الباب الثانى » وهى التى تنظم عقد العمل الفردى ، دون غيرها . ذلك لأن النظام العام ، الذى تتصف به قواعد قانون العمل ، مقصود به الحماية[١٣] ، لا الإدارة[١٤] ، حماية الطوائف الضعيفة في الجماعة[١٥] ، بإقامة التوازن بين العاقدين ، الذى أدت حرية التعاقد إلى إختلاله[١٦] ، لا المحافظة على النظم الأساسية في الجماعة[١٧] ، أو إدارة الاقتصاد القومى بما يحقق مصلحة الوطن في مجموعه[١٨] .

وقد تحتوى بنود العقد ، أو نصوص اللائحة ، في بعضها ، على حقوق أكثر ، وفي بعضها الآخر ، على حقوق أقل ، من تلك التى يقررها ، للعامل ، قانون العمل ، فتكون الأولى صحيحة ، وتقع الأخيرة باطلة ،

---

(١٢) روز ، المرجع السابق ، فقرة ٢ .

(١٣) Ordre public de protection ،

(١٤) Ordre public de direction ، وأنظر في هذا التقسيم ، فراجا FRAJAT ، النظام العام الإقتصادى ، فقرات ١٩٦ ومابعدها .

(١٥) فراجا ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٦ .

(١٦) راجع سابقا ، فقرة ١ .

(١٧) أنظر ، في فكرة النظام العام التقليدية ، مؤلفنا « دروس في نظرية مقدمة الدراسات القانونية » ، المرجع السابق ، فقرة ٩٢

(١٨) فراجا ، المرجع السابق ، ...

ولو كانت ، فى مجموعها ، « أكثر فائدة للعامل »[١٩] على أن البند ، أو النص ، الواحد قد يكون مفيداً للعامل من وجه ، ومجحفاً به من وجه آخر ، كأن يقرر للعامل ، عند إنهاء خدمته ، مكافأة ، عن كل سنة قضاها فى الخدمة ، قدرها أجر شهرين على ألا يدخل فى حسابه سوى الأجر الأساسى وحده ، دون ملحقاته ، حين تقصر المادة ٧٥ من قانون العمل هذه المكافأة على « أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية » ، ويدخل فى هذا الأجر جميع ملحقاته . أراد العمال إعمال كل من البند العقدى ، والنص التشريعى ، فيما هو أصلح لهم ، فتحسب المكافأة ، فى الفرض المذكور ، عن كل سنة ، بأجر شهرين ، طبقاً للبند ، ويدخل فى الأجر جميع ملحقاته عملا بالنص[٢٠] . ورفض القضاء ، بحق ، قبول طلبهم ، « لأن المنطق يقتضى الأخذ بأى النظامين أفضل ، إذ أنه من المقرر قانوناً ، فى حالة الأخذ بقاعدة معينة تشمل عناصر جزئية مكونة لها ، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون بعض ، بل يجب إعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة »[٢١] . ويترتب ، على ذلك ، « أنه لا يصح الجمع بين المزايا الأكثر فائدة فى كل من النظامين ، والأخذ بالأفضل منهما ، وإنما يجب أن يختار العامل إحدى القاعدتين ، أيهما أفضل ، تبعاً لحالته »[٢١] . وقضى ، فى مثل الفرض الذى قدمناه ، بتطبيق البند العقدى ، لأنه « أكثر فائدة للعامل » من النص التشريعى[٢٢] .

ويقتصر البطلان على البند المخالف للقانون إنقاصاً لحقوق العامل المقررة فيه . ويظل العقد ، فيما عداه ، ملزماً لطرفيه ، منتجاً ، فيما بينهما ، لكافة

---

(١٩) مادة ٦ / ٢ عمل قديم ، ومثلها المادة ٤ عمل .

(٢٠) أنظر ، مثلا ، القاهرة الإبتدائية ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٨ لسنة ١٩٥٤ تجارى كلى (حكم غير منشور) .

(٢١) القاهرة الإبتدائية ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٩٩ لسنة ١٩٥٣ تجارى كلى (حكم غير منشور) ؛ وأنظر أيضا نقض ٢٠ مايو سنة ١٩٥٤ ، المحاماة ، السنة ٣٥ ، رقم ٥٤٨ .

(٢٢) القاهرة الإبتدائية ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ المشار إليهما .

آثاره الأخرى . ولا يعتبر هذا البطلان الجزئى ، الذى تقرر فى المادة ٤ ، المشار إليها ، تطبيقاً للمادة ١٤٣ من المجموعة المدنية ، لأن البطلان يقتصر ، فى كل الأحوال ، على البند ، الذى يخالف أحكام القانون ولا يمتد إلى « العقد كله » ، خلافاً للمادة ١٤٣ ، ولو « تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذى وقع باطلا » ، أو ، فى عبارة مساوية ، ولو كان البند الباطل هو الباعث الدافع إلى إبرامه ، واعتبر من ثم ، سبباً له . ذلك أن « النظام العام » ، إذا كان له ، تقليدياً ، مجرد دور سلبى ، يقتصر على تقييد سلطان الإرادة الفردية ، بتحريم تصرفات ، أو بنود ، معينة(٢٣) ، فإن له ، أحياناً ، غاية إيجابية ، ليكون التحريم ، الذى يقضى به ، وسيلة لتدخل الإرادة الشارعة فى تنظيم العلاقات العقدية (٢٤) ، ليحل نص القانون محل البند الباطل ، دون مساس بالعقد الذى يتضمنه (٢٥) . وللبطلان الجزئى (٢٦) ، على هذا النحو ، دور مثبط(٢٧) ، إذ يحجم صاحب العمل عن إدراج بند يعلم ، مقدماً ، بطلانه وبقاء العقد الذى يحتويه ملزماً له (٢٨) . كما أنه جزاء أشد فاعلية ، وأكثر تحقيقاً لغرض القاعدة القانونية ، من البطلان الكلى للعقد برمته ، لأن العامل لايقدم على التمسك ببطلان البند المخالف للقانون إذا كان تمسكه به يؤدى إلى الإطاحة بعقد العمل ، وفقد عمله . ولكنه يسارع إليه ، ويكشف عن الغش نحو القانون ، إذا كان يعلم ، أن بطلان البند

---

(٢٣) Ordre public prohibitif .

(٢٤) Ordre public dispositif .

(٢٥) سيملر SIMLER ، البطلان الجزئى للتصرفات القانونية ، فقرة ٣٢٧ .

(٢٦) Nullité partielle .

(٢٧) Rôle dissuasif .

(٢٨) تيسيه TEYSSIE ، تأملات فى نتائج بطلان بند فى عقد ، دالوز ١٩٧٦ ، فقه ، ص ٢٨٦ ومابعدها ، فقرة ٢٤ ؛ وكذلك ريبير وبولانجيه ، طبعة سنة ١٩٥٧ ، جزء ٢ ، فقرة ٦٩٥ : « إبطال البند وحده كثيراً مايظهر الوسيلة الأكثر فاعلية لصد الأطراف عن إدراجه فى العقد . فالعاقد الذى يريد إدراج البند يتحمل خطر رؤية العاقد الآخر طالباً تنفيذ العقد وبطلان البند » .

يظل غير ذى أثر على العقد الذى يتضمنه(٢٩).

— حكم تنازل العامل عن حق له بعد إنهاء العقد : يترتب على الصفة الآمرة لقانون العمل بطلان نزول العامل ، عن حق مقرر له بمقتضى نصوصه ، سواء وقع وقت إبرام عقد العمل ، بإدراجه ضمن بنوده ، أو صدر بعد إبرامه ، بإدراجه فى وثيقة خاصة فى أثناء قيام علاقات العمل ، أو بعد إنقضاء هذه العلاقات . وعلى ذلك ، إذا أبرم العامل ، بعد إنهاء عقد العمل ، صلحاً مع صاحب العمل ، نزل فيه عن بعض الحقوق المقررة له فى قانون العمل ، فإن هذا الصلح (٣٠) يقع باطلا ، ولا يستطيع صاحب العمل ، أمام القاضى ، أن يدفع به دعوى رفعها العامل للمطالبة بالحقوق التى كانت موضوعاً له ، ولا أن يطلب ، من القاضى ، التصديق عليه .

وقضت محكمة النقض ، تطبيقاً لهذه القواعد ، بأنه إذا رفع عامل ، بعد إنهاء عقد العمل بقرابة ستة أشهر ، على صاحب العمل ، دعوى لاقتضاء « الفروق » بين علاوة غلاء المعيشة ، التى كان يدفعها هذا الأخير له ، وتلك التى كان ، وفقاً لنصوص التشريع (٣١) ، ملزماً بدفعها له ، فإنه يتعين على القاضى أن يرفض التصديق على الصلح ، الذى نزل ، بمقتضاه ، العامل ، فى أثناء سير الدعوى ، عن جزء من هذه « الفروق » ، وأن يحكم له بالمبلغ الذى يستحقه وفقاً لذلك التشريع ، لأن موضوع هذا الصلح « النزول عن بعض حق قرره الشارع لاعتبارات

---

(٢٩) سيملر ، المرجع السابق ، فقرتا ٣٣٠ — ٣٣١ ؛ وأنظر كذلك فراجا ، المرجع السابق ، فقرات ٤٧٨ ومابعدها .

(٣٠) نزول العامل ، فى العادة ، لا يكون صلحاً ، بل يكون إبراء من بعض حقه ليحصل على باقيه ، نظراً لعدم قدرته ، أو لعدم رغبته ، فى التقاضى ، لأن الصلح يقوم على النزول المتبادل لطرفيه ، الذى قلما يتحقق فى هذه الحالة ، حيث أن نزول العامل لا يقابله نزول من جانب صاحب العمل (أنظر ، فى الصلح ، مؤلفنا فى العقود المسماة الصلح والهبة والقرض والعارية ، الطبعة الثانية ، فقرات ٤ ومابعدها) .

(٣١) الأوامر العسكرية التى فرضت منح علاوة غلاء معيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية ، أنظر لا حقا ، فقرة ١٠٧ .

تتعلق بالنظام العام »[٣٢] .

وكانت المادة ٣/٦ من قانون العمل القديم ، تقضى ببطلان « كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ إنهائه » إذا كانت تخالف أحكامه . ورأى البعض ، تفسيراً لهذا النص ، بطريق الاستنتاج العكسى ، أن النزول ، مصالحة أو إبراء ، يكون صحيحاً إذا وقع بعد شهر من تاريخ إنهاء عقد العمل[٣٣] . وكان رأينا أن النص تطبيق سيء للمبدأ العام ، لايمنع تطبيقه على النزول الذى يقع بعد مضى شهر على إنهاء علاقات العمل ، والقضاء ببطلانه ، لأن تفسير النصوص الغامضة يجب أن يكون لمصلحة العامل[٣٤] . وقد حذف هذا النص فى القانون الجديد ، ولايثور ، من ثم ، شك فى بطلان نزول العامل عن حق قرره القانون له ، أياً كان تاريخه .

١٤ — تقسيم البحث: إذا كان عقد العمل يتفق ، فى قوامه ، مع بقية العقود المسماة ، فإنه ، فى أكثر صوره أهمية وإنتشاراً ، يختلف عنها فى البيئة المحيطة به ، التى لايمكن ، رغم عناد محكمة النقض الفرنسية[١] ،

(٣٢) نقض ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٣ ، رقم ٨٦ ، ص ٥٠٧ (رفض الطعن فى حكم الإسكندرية الكلية فى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٤٩ ، الذى أيد ، بدوره ، حكما لمحكمة الإسكندرية الجزئية المختلطة فى ٣ مايو سنة ١٩٤٩ (حكمان غير منشورين) . وقد استقينا وقائع الدعوى من هذين الحكمين الأخيرين .

(٣٣) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠ ؛ والدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٤٨ .

(٣٤) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٦ .

فقرة ١٤ :

(١) فلا زالت ، مثلا ، تؤسس القوة الملزمة للائحة العمل على المادة ١١٣٤ من المجموعة المدنية الفرنسية ، المقابلة للمادة ٢/١٤٧ من التقنين المدنى المصرى (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٥ ، ونقض فرنسى ١٨ يوليو سنة ١٩٣٤ ، سيرى ١٩٣٤ — ١ — ٤٥ ؛ ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠ ؛ وقديما نقض فرنسى ٣ مايو سنة ١٩١٠ ، سيرى ١٩١٠ — ١ — ١٨٤ ؛ وقرب إستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ — ٢ — ١٣٢٠٥ مكرر) ؛ وأنظر كذلك كاميرلانك ، عقد العمل ، ص ٢١ . على أن محكمة النقض الفرنسية تظهر ، أحياناً ، بعض المرونة ، فبعد أن كانت ترفض الحكم =

أن تكون عديمة الأثر على تفسير ، أو ، فى القليل ، على تطبيق القواعد القانونية التى تحكمه . فبينما لا يقيم العقد ، ولو كان مستمراً ، كالإجارة ، أو قائماً على الاعتبار الشخصى ، كالهبة ، سوى علاقات عارضة ، إن لم تكن مؤقتة ، بين طرفيه ، فإن عقد العمل ، عادة ، يُدخل أحد طرفيه ، وهو العامل ، فى « مشروع »(٢) معين ، ليصير عضواً فيه ، أو ليقع ، على الأقل ، فى خدمته ، لمدة قد تستغرق جل حياته ، و يمثل إندماجه فيه ، على كل حال ، غاية إجتماعية ، بل وقانونية ، تسعى إليها الإرادة الشارعة فى الدول المتقدمة(٣) ، حماية للعامل ورفعاً لمنزلته ،

=بإعادة ممثلى العمال فى المشروع إلى عملهم ، رغم بطلان تسريحهم ، -لعدم إتباع القواعد الآمرة ، التى أوجبها القانون ، حماية لهم منه -، مستندة إلى المادة ١١٤٢ من المجموعة المدنية الفرنسية التى تقضى بأن كل التزام بعمل ، أو بإمتناع ، يتحول إلى تعويض فى حالة عدم تنفيذ المدين له (نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٤٥ ، ص ٤٨١ ، وملاحظات بران BRUN) ، عادت وأجازت الحكم بإعادتهم إليه (نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٧٢ ، مستندات بليسييه ملحق ، ص ١٤١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٤٦٥ ؛ وتعليق ج . ساڤاتييه J. SAVATIER ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ١١٤ ، وتعليق كاتالا CATALA) . وبعد أن كانت تجيز لصاحب العمل أن يلجأ إلى دعوى الفسخ ، طبقاً للمادة ١١٨٤ من المجموعة المدنية الفرنسية (المقابلة للمادة ١٥٧ من التقنين المدنى المصرى) ، ليتخلص من ممثل العملة فى المشروع ، متجنباً إتباع الإجراءات التى فرضها القانون لفصلهم (نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٤٤ ، ص ٤٧٧ ، وملاحظات بران BRUN ؛ ٢٧ مارس سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ٥٤٨ ؛ ١٨ أكتوبر سنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الإجتماعى ١٩٦٣ ، ص ٤٥ ؛ ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ١٨٤ « أسباب الحكم ») ، عادت وأنكرت على صاحب العمل حقه فى الالتجاء إلى هذه الدعوى) نقض فرنسى ٢٤ يوليو ١٩٧٤ (حكمان) دالوز ١٩٧٤ ، قضاء ، ص ٥٩٣ ، وتقرير النائب العام توفيه TOUFFAIT ؛ وأنظر ، فى هذا القضاء ، سيناى SINAY ، تحول فى قانون العمل : أحكام بيرينه ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ٢٣٥ ومابعدها ؛ وفى نقد القضاء السابق سيناى SINAY ، الفسخ القضائى لعقد العمل فى مواجهة إعادة المندوبين المفصولين خلافاً للقانون ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٢٦٣ ومابعدها) ؛ وأنظر أيضا ، فى كل ذلك ، كوتوريه COUTURIER الصياغات Les techniques المدنية وقانون العمل ، دالوز ١٩٧٥ ، فقه ، ص ١٥١ ومابعدها ، وص ٢٢١ ومابعدها .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦ .

(٣) كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٣٠٥ ؛

من ناحية ، وعملا على توفير السلام الاجتماعى داخل الدولة ، من ناحية أخرى ، وتحقيقاً لمثل عليا فى تضامن طبقات الجماعة ، أخيراً : فالمشروع ، فى عبارة وجيزة ، الإطار المحسوس الذى تقوم علاقات العمل داخله(٤) . ولذلك ، يكون بحث « نظرية المشروع » ، بحسبانه بيئة عقد العمل ، أمراً لا مناص منه ، قبل عرض النظام القانونى الذى يحكم عقد العمل ، فى قيامه ، وفى تحديد آثاره ، وفى إنهائه .

لذلك ، ينقسم البحث إلى خمسة أبواب ، نعرض ، فى الأول ، نظرية المشروع فى قانون العمل . ونبحث ، فى الثانى ، التعريف بعقد العمل وبيان عناصره ، بما يتعلق بهذا التعريف من تمييزه عن بقية العقود . ونخصص الثالث لدراسة تكوينه ، بما يقتضيه من بحث أركانه وشروط صحته . ونكرس الرابع لتحديد آثاره ، وتفصيل الالتزامات التى تنشأ ، فى ذمة طرفيه ، بمقتضاه . ونتناول ، فى الخامس ، إنهاء عقد العمل ، الذى ينفرد به العقد المستمر دون غيره من العقود .

---

(٤) Théorie de l'entreprise

الباب الأول

فى نظرية المشروع

(بيئة عقد العمل)

١٥ ـ المشروع ، بيئة عقد العمل فى القانون المعاصر ، ١٦ ـ المشروع والمنشأة ، ١٧ ـ تكوين المشروع ، ١٨ ـ رئيس المشروع ، ١٩ ـ العملة ، تعداد ، ٢٠ ـ فئات العملة : الصبيان أو المتدرجون ، ٢١ ـ فئات العملة : المستخدمون والعمال ، ٢٢ ـ فئات العملة : المستخدمون والعمال فى القانون المصرى ، ٢٣ ـ فئات العملة : كبار المستخدمين ، الهياكل ، أو «الكوادر» ، ٢٤ ـ التكييف القانونى للمشروع ، تعداد ، ٢٥ ـ التكييف القانونى للمشروع ، النظرية التقليدية ، ٢٦ ـ التكييف القانونى للمشروع : النظرية الحديثة (نظرية المنظمة) ، ٢٧ تقدير نظرية المنظمة ، رأينا الخاص ، ٢٨ ـ النتائج التى تترتب على نظرية المنظمة : تطور المشروع فى تكوينه ، وفى غايته ، ٢٩ ـ التنظيم القانونى لسير المشروع ، تقسيم .

١٥ ـ المشروع ، بيئة عقد العمل فى القانون المعاصر : أدت النهضة الصناعية إلى تضاؤل أثر المنتج المستقل(١) ، كالصانع(٢) الذى يعمل منفرداً ، أو بصحبة صبى أو عامل(٣) ، وظهور « المشروع »(٤) ، فى الوقت الحاضر ، شكلا غالباً للإنتاج الوطنى ، ليجد فيه عقد العمل ، كما أشرنا(٥) ، أهم مجالات وجوده ، ويصير ، من ثم ، بيئته الطبيعية .

ويتميز المشروع ، أساساً ، بالفصل بين الإدارة والعمل اليدوى :

فقرة ١٥ :

(١) producteur indépendant ، أو Travailleur autonome .

(٢) Artisant .

(٣) تروشى TRUCHY ، دروس الإقتصاد السياسى ، الطبيعة الثانية ، جزء أول ، ص ١٤٥ .

(٤) Entreprise .

(٥) راجع سابقاً فقرة ١٦ .

المقاول (٦) ، أو صاحب العمل (٧) ، يمسك فى يديه زمام الإدارة ، ويحمل المسئولية ، عاهداً بالعمل اليدوى إلى عمال يؤجرهم على أدائه (٨) ، ويمزج ، فى سبيل الإنتاج ، عناصره البشرية ووسائله المادية ، ليحدد سير العمليات الفنية المؤدية إليه (٩) .

وقد عنى الإقتصاديون بدراسة المشروع ، بحسبانه أهم أشكال الإنتاج فى العصر الحديث ، تعريفاً له ، وتحديداً لعناصره ، وكثرت بحوثهم فيه (١٠) . فالمشروع تنظيم ، له استقلاله المالى ، ينتج ، أو يقدم ، للأسواق ، سلعاً ، أو خدمات ، معينة (١١) ، وفى عبارة أخرى ، تنظيم يُعد للإنتاج ، أو لتبادل

---

(٦) Entrepreneur .

(٧) Employeur .

(٨) تروشى ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ .

(٩) تروشى المرجع السابق ، ص ١٤٧ ومابعدها .

(١٠) أنظر ، فضلا عن الموسوعات العامة فى الاقتصاد السياسى ، چام JAMES ، أشكال المشروعات ، سنة ١٩٣٥ ؛ سوڤيه SAUVET ، الحياة الإقتصادية للمشروع ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٦٩ ؛ أوبير — كرير AUBERT-KRIER ، إدارة المشروع ، الطبعة الثالثة ، سنة ١٩٦٩ ؛ كامپيون CAMPION ، موسوعة المشروعات الخاصة ، جزء أول ، الطبعة الثالثة ، سنة ١٩٥٨ ؛ أنسيو ANSIAUX ، دراسة المشروع ، مجلة الاقتصاد السياسى ، (فرنسية) ، سنة ١٩٠٣ ، ص ١٩٣ ومابعدها ؛ لاسير LASSERRE ، دراسة فى التقسيم الإقتصادى للمشروعات ، مجلة الإقتصاد السياسى ، سنة ١٩٣٢ ، ص ١٣٤٧ ومابعدها ؛ وفى القانون ديباكس DESPAX ، المشروع والقانون ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٩٥٦ ؛ وفى القانون التجارى إسكارا ESCARRA ورو RAULT ، موسوعة القانون التجارى ، جزء أول ، فقرات ١٣٤ وما بعدها ؛ آمل HAMEL ولاجارد LAGARDE ، موسوعة القانون التجارى ، سنة ١٩٥٤ ، جزء أول ، فقرات ٢٠٥ ومابعدها ؛ وفى قانون العمل كاتالا CATALA ، المشروع (الجزء الرابع من موسوعة قانون العمل تحت إدارة كاميرلانك CAMERLYNCK) ، سنة ١٩٨٠ ؛ ديران DURAND وچوسو JAUSSAUD ، جزء أول ، فقرات ٣٣٥ ومابعدها ؛ ريبير RIPERT ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٥١ ، فقرات ١١٩ ومابعدها .

(١١) چام ، المرجع السابق ، ص ٩ ومابعدها ؛ تروشى ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ ومابعدها ؛ أنسيو ، المقال المشار إليه ، ص ١٣٣ ومابعدها ؛ كامپيون ، المرجع السابق ، ص ٤٨ ؛ ديباكس ، الرسالة المشار إليها ، فقرتا ٨ و ٩ ، والمراجع المشار اليها فى هامشى ٢٧ و ٣٠ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٨ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٨٨ .

الأموال ، أو تقديم الخدمات ، للأسواق . فهو الوحدة الإقتصادية التى تُجمع ، وتُنسق ، فى داخلها ، الأدوات المادية ، والعناصر الإنسانية ، للنشاط اقتصادى(١٢) . ويجب ، تبعاً لهذا ، ليقوم المشروع : أولا ، وجود جهاز (١٣) ، على معنى أن يمثل التنظيم نشاطاً مستمراً لمدة ما (١٤) ، ليستهدف به عديد من عمليات يجمعها غرض واحد (١٥) ، ويتنافر ، من ثم ، مع العملية المنفردة (١٥) ، التى تكفى لوجود العمل التجارى . وثانياً ، أن يقصد ، بهذا التنظيم ، تحقيق غرض إقتصادى : إنتاج الأموال ، أو تقديم الخدمات (١٦) . فالمصنع ، أو المصرف ، أو المتجر ، كل أولئك قد يعتبر مشروعاً (١٧) ، على نقيض الأسرة ، أو جمعية الأدباء ، أو الجمعية الدينية ، التى تخرج عن مدلوله (١٧) . وثالثاً ، أن يحظى التنظيم باستقلال فى إدارته ، وفى ميزانيته ، فيتحكم فى إنتاجه ، وفى تمويله ، وتبقى له أرباحه ، وتقع عليه خسائره (١٨) . ورابعاً ، أن يلقى التنظيم بانتاجه فى الأسواق ، ولا يقتصر على كفاية أعضائه(١٩) . ويقوم ، فى الغالب ، بإنتاجه دون طلب سابق ، وبغير علم بمن يبادله به أو بالثمن الذى يمكنه المبادلة به ، وتكون فرص إزدهاره ، أو إحتمالات ذبوله ، مجهولة لصاحبه(١٩) .

والقيام بنشاط جماعى ، ومستمر ، له ، فى تحديد المشروع ، أهمية بالغة ، ويعتبر عنصراً أساسياً فيه ، لأنه الغرض الذى يجمع العناصر المادية والبشرية نحو غاية واحدة ، هى التى تعتبر ، فى الحقيقة ، موضوعه ،

---

(١٢) تروشى ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ ؛ أنسيو ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٣ .

(١٣) Organisme .

(١٤) أنظر ، على الخصوص ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٩ .

(١٥) كامبيون ، المرجع السابق ، ص ٤٧ ؛ چام ، المرجع السابق ، ص ٩ .

(١٦) ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٥ .

(١٧) چام ، المرجع السابق ، ص ٩ — ١٠ .

(١٨) كامبيون ، المرجع السابق ، ص ٤٨ ؛ چام ، المرجع السابق ، ص ١١ .

(١٩) چام ، المرجع السابق ، ص ١٠ — ١١ ؛ وأنظر أيضا فى كل ذلك ديباكس ، المرجع السابق ، فقرات ٢٢٤ ومابعدها ؛ وكامبيون ، المرجع السابق ، فقرات ٤١ ومابعدها .

الذى يلتف حول تحقيقه جهد المقاول ونشاط عملته (٢٠) . فالمشروع ، كما سنرى (٢١) ، ليست له ذاتية قانونية ، وتلك الغاية هى التى تضفى نعته على مجموعة الأموال الفعلية (٢٢) التى يقوم عليها (٢٣) . على أن وحدة الغاية لا تعنى وحدة المصلحة ، التى تختلف ، لدى المقاول ، عنها بالنسبة لعملته ، بل هى ، جزئياً على الأقل ، متعارضه . ويتعين ، لاعتبارها ، الوقوف عند الغرض المباشر ، الذى يستهدفان تحقيقه ، ويكمن ، فى الغالب ، فى إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات ، ويقوم المشروع باتجاه العمال وأصحاب رءوس الأموال إلى تحقيقه (٢٣) .

ويقصد ، فى العادة ، بإنتاج الأموال ، أو تقديم الخدمات ، تحقيق الأرباح ، وهو الذى يعتد به ، فى تعريف المشروع ، بعض علماء الاقتصاد (٢٤) ، وعلى الخصوص فقهاء القانون التجارى (٢٥) . ولكنه غريب على فقه القانون الاجتماعى ، الذى يضفى نعت المشروع على كل جماعة تعمل معاً لتحقيق غاية واحدة ، ولو كانت لا تهدف إلى الحصول على الأرباح ، بل تحقيق غرض خيرى ، منقطع الصلة بالحياة الاقتصادية (٢٦) . فالمصنع الذى تقيمه جمعية خيرية ، لتوزيع إنتاجه ، مجاناً ، على المعوزين ، يعتبر ، فى قانون العمل ، مشروعاً حقيقياً .

---

(٢٠) كاتالا ، المرجع السابق .

(٢١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥ .

(٢٢) Universalité de fait .

(٢٣) كاتالا ، المرجع السابق .

(٢٤) پيرو PERROUX ، دروس فى الإقتصاد السياسى ، الطبعة الرابعة ، جزء ٢ ، ص ٧ ؛ وعلى الخصوص مارشال MARCHAL ، دروس فى الإقتصاد السياسى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، ص ٤٢٨ — ٤٣٠ ؛ إرلان HERLIN ، التجارب الألمانية فى الإشتراك فى الإدارة ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٦٤ وما بعدها .

(٢٥) فالمشروع عندهم ، هو المشروع التجارى ، أنظر ، مثلا ، ريپير RIPERT ، الوجيز فى القانون التجارى ، سنة ١٩٤٨ ، فقرة ٣٤٠ .

(٢٦) كاتالا ، المرجع السابق ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٨٨ ؛ دياكس DESPAX ، معجم دالوز ، القانون الإجتماعى ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٥ ، ص ٧٨٤ ؛ بودان BAUDIN ، الوجيز فى الاقتصاد السياسى ، سنة ١٩٥٣ ، جزء أول ، ص ٣٠٩ .

١٦ — المشروع والمنشأة : وإذا كان المشروع ، كما قدمنا (١) ، الوحدة الاقتصادية للإنتاج (٢) ، فإنه يفترق عن المنشأة (٣) ، التى هى الوحدة الفنية له (٤) : « إجتماع عناصر بشرية ، ووسائل مادية وغير مادية ، توجه ، بنشاط مستمر ، للوصول إلى غرض ذى صفة فنية » (٥) .فتجمع المنشأة ، على هذا الوجه ، وسائل مختلفة ، أيد عاملة ، أشياء مادية ، — آلات أو مواد أولية — ، وأشياء غير مادية ، كبراءات الإختراع ، أو الرسوم والنماذج الصناعية (٦) . وهى ، كالمشروع ، منظمة ، تفترض البقاء مدة ما ، وموضوعها عمليات عديدة غايتها واحدة ، ولا يكفى ، من ثم ، لوجودها ، عملية واحدة ، أو عمليات متفرقة (٦) . ويقوم رئيس المنشأة (٧) بتنسيق تلك الوسائل ، وتوجيهها إلى هذه الغاية . وتتميز المنشأة بطبيعة غايتها : تهدف إلى غرض مباشر ، ذى طبيعة فنية ، كصنع سلعة ، أو بيعها ، أو تقديم خدمة ، كنقل أشخاص أو أشياء . وتظل ، تبعاً لهذا ، بعيدة عن الغاية النهائية التى يريدها صاحبها ، — كتحقيق ربح ، أو عمل بر ، أو إشباع حاجة عامة — ، من إقامة مشروعه .

فبينما تقوم المنشأة على أساس فنى ، هو إنتاج معين ، تثير فكرة المشروع الغاية الإقتصادية التى يقصدها صاحبه(٨) . وإذا كان المشروع ، فى الأنشطة الضيقة ، يتكون من منشأة واحدة ، حين يعتبر كل منهما وجهاً مختلفاً لمنظمة واحدة ، فإنه يتميز عنها حيثما يتسع نشاط صاحب

فقرة ١٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

(٢) L'unité économique de production .

(٣) Etablissement .

(٤) L'unité économique de production .

(٥) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٧ ؛ وأنظر أيضا رواست وديران ، فقرة ٩٦ .

(٦) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(٧) Le chef d'établissement .

(٨) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٨ مكرر .

العمل ، حين يضم مشروعه أكثر من منشأة ، تعتبر كل منها جماعة ، أو منظمة ، صغيرة ليس لها الاستقلال المالى الذى يميز المشروع(٨) . فالمحل التجارى ذو الفروع المتعددة يعتبر مشروعاً واحداً ، يضم منشآت بقدر عدد فروعه ، وتندمج حسابات الأرباح والخسائر لكل منها فى مجموع حصيلة المشروع كله (٩) . على أن كل المنشآت التى يقيمها صاحب العمل لا تكوّن ، حتما ، مشروعاً واحداً ، بل يتعين ، لهذا ، أن ينتظمها غرض ، أو نشاط ، إقتصادى واحد (١٠) . فالمطبعة ، والمطعم ، ومحل بيع الملابس ، لا تعتبر منشآت ثلاث لمشروع واحد ، بل كل منها مشروع مستقل عن الآخر ، وإن كانت ملكاً لمقاول واحد . فيجب ، لتكون المنشآت المتعددة مشروعاً واحداً ، أن تدخل فى دائرة نشاط إقتصادى واحد . « فوحدة الغرض ، والإدارة ، والتضامن المالى ، الذى يقوم بين المنشآت المتعددة ، يسمح بتمييز الرابطة بينها المكونة للمشروع »(١٠). إنما لايكفى ، لوجود المنشأة ، أن يكون أحد أقسام المشروع فى بناء منفصل ، إذا لم يكن له ذاتية مستقلة(١١) . فالمخزن الذى تودع فيه المواد الأولية ، أو السلع المصنوعة ، لايعتبر منشأة متميزة عن المصنع الذى يكوّنه المشروع ، لأن عنصرا المنشأة هما : ذاتية فنية داخل المشروع ، وتبعية إقتصادية له(١١) .

ويعوز القانون المصرى الدقة فى الصياغة . ويعبر القانون ، فى أحيان كثيرة ، عن « المشروع » ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، باصطلاح « المنشأة »(١٢) . وقد يعتمد ، فى توجيه خطابه ، على ضابط آخر ، عندما

(٩) أنظر فى نفس المعنى كاميبون ، المرجع السابق ، فقرة ٤٦ .

(١٠) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(١١) كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٠١ — ١٠٢ .

(١٢) أنظر ، مثلا ، المادة الأولى من « قانون العاملين بالمناجم والمحاجر » (رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، التى نصت على أن يقصد « بالمنشأة» فى تطبيق أحكامه ، « كل مشروع» ، وكذلك المادة ٩ / ٢ عمل التى قضت ببقاء عقد العمل رغم إنتقال ملكية المشروع ، والمواد ١١٥ — ١١٩ المتعلقة « بتأمين بيئة العمل » .

يفرض على صاحب العمل إلتزامات معينة ، كتوفير العلاج الطبي لعملته[١٣].

١٧ — تكوين المشروع : ويتكون المشروع ، كما أشرنا [١] ، من عناصر بشرية ، هي رئيسه ومجموع عملته ، وعناصر مادية ، هي الوسائل المستخدمة فيه ، أو غير مادية ، كبراءات الإختراع والعلامات التجارية ، زيادة على الغاية التي يقصد إلى تحقيقها بإنشائه [٢] . ويكوّن الجميع وحدة معنوية ، تبقى لها ذاتيتها ، رغم تغير مفرداتها ، بالمعنى الذى يقصده الفقه بإطلاق لفظ « المنظمة » عليه[٣] .

١٨ — رئيس المشروع : رئيس المشروع[١] هو رئيس الجماعة التى تكونها تلك المنظمة . وينعته الشارع عندنا ، فى التقنين المدنى ، برب العمل [٢] ، وفى قانون العمل ، بصاحب العمل[٣] ، لأنه يواجه ، فى المشروع ، أساساً ، علاقات رئيسه بالعملة فيه . ويرجع إليه تحديد غرض

(١٣) أنظر المادة ١٢١ عمل .

فقرة ١٧ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

(٢) وعلى ذلك ، يكون المشروع ، فضلا عن الأموال المستخدمة فيه ، عناصر ثلاثة ، هى رئيسه ، وعملته ، ونشاطه ، الذى هو الغاية منه . ويرتب البعض ، على هذا العنصر الأخير ، إزاء قانون العمل ، فكرة الاستمرار التى يقتضيها المشروع ، — وتميزه عن العمل العرضى الذى يؤدى لمصلحة أحد الأفراد — ، ويؤسس عليها بقاء عقد العمل مع المشروع ، رغم تغير مالكه ، أيا كان سبب تغيره ، على خلاف المبادئ العامة فى الاستخلاف على آثار العقود (كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ٣١٠ ؛ وأنظر مادة ٢/٩ عمل) . على أن البعض ، فى الفقه ، يجد عناصر المشروع هى الأموال المستخدمة فيه ، والعمال ، ومالكو رأس المال . على أن رئيس المشروع يمثل ، فى الحقيقة ، هؤلاء الأخيرين ، ومن ثم يستعاض به عنهم فى تحديد عناصر المشروع .

(٣) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٩ (فى الآخر) ؛ وقرب سالى **SALEILLES** ، دراسة للنظرية العامة للإلتزام وفقاً للمشروع الأول لإمبراطورية ألمانيا ، الطبعة الثانية ، فقرة ٣٣٧ .

فقرة ١٨ :

(١) **Le chef d'éntreprise** .

(٢) أنظر المواد ٦٩٠ وما بعدها .

(٣) أنظر المادة الأولى منه .

المشروع ، وإدارة الوسائل المادية ، والعناصر البشرية ، التى فيه ، وتوجيهها إلى تحقيقه (٤) . ولا تستلزم ، قانوناً ، شروط معينة فيه . وقد يكون فرداً ، أو مجموعة أفراد ، أو شخصاً إعتبارياً ، حين يمارس سلطاته نائب ، أو نواب ، عنه .

ويعتبر وجود رئيس للمشروع بديهية لا تحتاج حتى إلى الإشارة (٥) . لأن المشروع ، بغير رئيس ، كالسفينة بغير ربان ، وضع لا يمكن تصوره (٦) . فأياً كان حجم المشروع ، صغيراً أم كبيراً ، أو شكله القانونى ، فردياً أم تملكه شركة ، أو نوع النشاط الذى يقوم به ، صناعياً أم زراعياً أم تجارياً ، أو النظام القانونى الذى يخضع له ، رأسمالياً أم إشتراكيا ، « فإنه فى حاجة إلى سلطة واحدة ، قوية ، ماهرة ، صبورة (٧) ، لأن « الجسم ذا الرأسين ، فى الحياة الاجتماعية ، كما فى عالم الحيوان ، أعجوبة لا يقدر لها الحياة » (٨) .

ولا علاقة لقانون العمل بتعيين رئيس المشروع . وهو ، على كل حال ، إما أن يكون مالك المشروع ، أو شخصاً عهد إليه مالكوه بإدارته ، ليكون نائباً عنهم (٩) ، مظهراً لسيادة رأس المال ، فى المشروع ، على العمل . وأياً كانت طريقة تعيينه ، يتمتع رئيس المشروع بسلطات واسعة ، وتقع عليه مسئوليات جسام ، إذ يرجع إليه ، إلى حد كبير ، إزدهار المشروع أو أفول نجمه (١٠) .

(٤) كوشلان KOECHLIN ، الوجه القانونى لعلاقات العمل وسمته القانونية ، ص ٥٤ ؛ كاتالا ، المشروع ، ص ٤٣ .

(٥) أنظر على الخصوص ديباكس ، المرجع السابق ، فقرات ٢٤٦ وما بعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٣ .

(٦) كارليوز CARIOZ (حكومة المشروعات التجارية والصناعية ، سنة ١٩٢٧ ، ص ٢) ، مشار إليه فى كامبيون ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤٦ ، ص ٢٧٩ ، هامش ١ و ٢ .

(٧) جام ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

(٨) فايول FAYOL ، مشار إليه فى كامبيون ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤٦ ، ص ٢٧٦ ، هامش ٤ .

(٩) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤١ .

(١٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٤٥ .

على أن رئيس المشروع قد لا يمارس ، فعلا ، كل سلطاته بنفسه ، لا سيا إذا كان المشروع كبيرا ، ويعهد ببعض سلطاته إلى نفر من تابعيه ، فيتولونها ، فى حدود التفويض ، نيابة عنه(١١) . بل يمكن القول بأن رئاسة المشروع الضخم تكون ، فى الغالب ، جماعية ، لأن تعقد المسائل ، التى تثيرها إدارته ، يوجب تحضير القرارات الفاصلة فيها ، جماعياً ، أو يملى ، على الأقل ، موافقة جماعية . وقلما يرجع الفضل ، فى إزدهار المشروع الكبير ، إلى شخص واحد . وإذا بدا ، أحيانا ، رجوعه ، ظاهرياً ، إليه ، فما ذلك إلا لأن هذا الرئيس قد أحسن إختيار معاونيه ، ونجح فى توجيه أعمالهم(١٢) .

أما رئيس المنشأة فليست له صفة المقاول(١٣) ، — على نقيض رئيس المشروع ، الذى يكون مقاولاً فى المشروع الصغير ، أو نائباً عن أصحاب رءوس الأموال فى المشروع الكبير — ، ولا يعدو أن يكون مستخدماً (١٤) ، يمارس سلطاته باسم هذا الأخير ، ولا يتمتع إلا باستقلال نسبى ، وإن كان الشارع ، فى قانون العمل ، يعترف له بكيان فيما يتعلق بتنظيم العمل ، ويلقى عليه المسئولية الجنائية عن مخالفة أحكامه(١٥) .

١٩ — العملة ، تعداد : يقصد « بالعملة »(١) ، فى المعنى الواسع للكلمة ، جميع القائمين بالعمل فى المشروع ، بناء على عقد عمل ، أو عقد تمرين ، أو إلتزام قانونى ، كالمكلفين بالعمل فيه(٢) . ويطلق عليهم إصلاح « الأجراء »(٣) فى التشريعات الإجتماعية المعاصرة . وهم العنصر

(١١) ديران وچوسو ، المرجع السابق .
(١٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٣ .
(١٣) ديران وچوسو ، المرجع السابق .
(١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٥٥ .
(١٥) أنظر المواد ١٧٠ و ١٧١ و ١٧٣ عمل .

فقرة ١٩ :

(١) Le pesonnel .
(٢) Les requis .
(٣) Les salariés ، ونعبر عنهم ، فى هذا المؤلف ، بإصطلاح « العملة » .

البشرى ، الذى يهتم به قانون العمل ، ويقيم له حماية فعالة ، بتنظيم آمر للعلاقات الناشئة عن عقد العمل [٤] . بل إن هذه العلاقات هى التى تحدد نطاق تطبيق قانون العمل[٥] ، الذى لاينظم سوى العلاقات القانونية الناشئة عن « العمل التابع »[٦] ، وتخرج ، من ثم ، المحال التى لايعمل فيها سوى أصحابها عن نطاق تطبيقه [٧] . وإذا كانت المادة ١٣٦ منه ، — التى توجب إغلاق المنشآت يوماً كاملا فى الأسبوع — ، تنطبق على جميع المحال ، حتى مالا يُستخدم عمال فيها ، فإنها إستثناء تبرره ، فى الغالب ، ضرورة منع المنافسة بين المتاجر[٨] ، أو الرقابة على تنفيذ قواعد تنظيم العمل : إنما لا يستلزم ، لقيام المشروع ، ولا لأخذ رئيسه بقواعد قانون العمل ، أن يستخدم عمالاً بصفة دائمة ، ولا أن يكون ، لعددهم ، حد أدنى ، لأن الحماية القانونية للعامل تجد حكمتها فى حالة التبعية التى يقع فيها ، بمقتضى عقد العمل ، ولو وجد بمفرده ، وإن كانت إلتزامات صاحب العمل تتسع بزيادة عدد العمال ، تارة فى المشروع [٩] ، وطوراً فى المنشأة [١٠] .

والعملة ، فى المشروع ، جماعة متدرجة ، لامتماثلة . وتتعين التفرقة فيهم بين المتدرجين ، والعمال ، والمستخدمين . بل ظهر ، حديثاً ، فى قانون العمل ، تمييز ، فى نطاق المستخدمين ، بين كبارهم ، أو الهياكل ، أو « الكوادر » ، منهم ، وغيرهم .

---

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

(٥) أنظر مؤلفنا « قانون العمل المصرى ، المرجع السابق ، فقرة أولى .

(٦) Le travail subordonné .

(٧) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٢ .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٣ .

(٩) أنظر مثلا المادتين ٥٩ و ١/١٢٤ و ٢ والمادة ١٢٤ ، وإن كان الشارع قد عبر عن بالمشروع باصطلاح « المنشأة » .

(١٠) أنظر مثلا المادتين ١/١٢٨ عمل .

٢٠ — فئات العملة : المتدرجون أو الصبيان : فالمتدرجون ، أو الصبيان(١) ، أحداث فى العادة ، يحصلون ، فى المشروع ، على تكوين مهنى ، — يسمح لهم ، مستقبلاً ، بممارسة مهنة ما ، بوصفهم عمالاً ، أو مستخدمين ، فيه — ، بمقتضى عقد التدرج ، أو التمرين ، الذى يختلف ، فى تكييفه ، عن عقد العمل ، على نقيض القانون الفرنسى ، ولا يخضع ، من ثم ، لنظامه القانونى ، إلا ما استثنى منه بنصوص خاصة(٢).

٢١ — فئات العملة : المستخدمون والعمال : وتتعين التفرقة ، فى العملة أو الأجراء ، بين العمال (١) والمستخدمين(٢) ، — الذين يطلق عليهم « الموظفون » ، فى نصوص القوانين عندنا (٣) ، على غير مقتضى الدقة العلمية (٤) — ، على المسلم به فى الشرائع المعاصرة . بل تعتبر التفرقة بينهما ، فى بعض الدول ، كبلچيكا ، أحد الأسس الهامة لقانون العمل (٥) ، وفى

فقرة ٢٠ :

(١) Les apprentis .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٨١ .

فقرة ٢١ :

(١) Les ouvriers.

(٢) Les employés .

(٣) أنظر ، مثلا ، المادة ١ / ١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ « بكيفية تشكيل مجالس الإدارة فى الشركات والمؤسسات » .

(٤) يقصد باصطلاح « الموظفين **Les fonctionnaires** » أو « الموظفين العامين أو العموميين **Les fonctionnaires publics** » ، فى القانون الإدارى ، العاملون فى الدولة وعلاقتهم بها لائحية ، وليست عقدية ، وصدر ، أخيراً ، لتنظيمها ، القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ولا علاقة لهم ، بالمرة ، بعقد العمل ، ولا بقانون العمل ..

(٥) يميز القانون البلچيكى بين عقد العمل **Le contrat de travail** ، الذى يقوم بين العامل وصاحب العمل ، وينظمه قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، المعدل بقانون ٨ أبريل سنة ١٩٦٥ ، وعقد الاستخدام **Le contrat d'emploi** ، الذى يقوم بين المستخدم وصاحب العمل ، وينظمه قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ ، المعدل بقانون ١٥ أبريل سنة ١٩٦٤ . ويختلف العقدان فى أن عقد العمل موضوعه عمل يدوى ، حين أن عقد الاستخدام موضوعه عمل عقلى . ويكون المستخدم ، تبعا لهذا ، من يؤدى عملاً عقليا ، على نقيض العامل الذى يؤدى —

البعض الآخر ، كفرنسا ، غنية فى نتائجها ، تبعاً لاختلاف النظام القانونى ، من وجوه عديدة ، لكل طائفة عنه للأخرى(٦) .

ورغم أهمية التفرقة ، فى تشريعات دول كثيرة ، فإن غموضاً كبيراً يحيط بها ، حاول مكتب العمل الدولى تبديده ، بدراسة قام بها(٧) . وقد أدى هذا الغموض بالإرادة الشارعة ، فى بعض الدول ، إلى تحديد المستخدم ، وتمييزه عن العامل ، عن طريق التعداد (٨) . ولكن ، إذا كان لهذه الطريقة ميزة الوضوح ، فلا يثور نزاع بشأن الحالات الواردة بها ، فإن عيب النقص يعتورها ، لأن التعداد ، مهما أوتى واضعه من نفاذ البصيرة ،

= عملا بلجيكيا (أنظر فى كل ذلك أوريون HORION ، الوجيز الحديث فى القانون الاجتماعى البلجيكى ، سنة ١٩٦٥ ، فقرات ٣٣٢ ومابعدها ؛ وانظر كذلك فى عقد الاستخدام تومسان — سانتنوى THOUMSIN-SAINTENOY وشولر SCHUELER ، عقد الاستخدام ، الطبعة الرابعة ، سنة ١٩٣٥ ، فقرات ٢ وما بعدها .

(٦) أنظر فى هذه التفرقة : ديران DURAND ، مركز المستخدم فى قانون العمل ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٣٩ ، ص ٢٢٦ وما بعدها ، وص ٣١٥ وما بعدها ؛ تعريف المستخدم ، المجلة الدولية للعمل ، جزء ٣٧ ، ص ٨٢٨ وما بعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٤ ومابعدها ؛ رواست ROUAST و DURAND ، فقرات ١٠٠ ومابعدها ؛ بيك PIC ، ص ٢٣٩ ، هامش ١ ، وفقرات ٨٨٨—٨٩٠ ؛ بران BRUN وجالان GALLAND ص ١٨٥ ومابعدها ؛ درويا DROUILLAT وأراجون ARAGON ، ص ٦٩ ، رقم ٥ ؛ بودرى — لاكانتنرى BAUDRY-LACANTINERIE وفال WAHL جزء ٢١ ، فقرات ١٦٤٨ وما بعدها ؛ هيك HUC ، جزء ١٠ ، فقرتى ٣٨٢ و ٣٨٣ ؛ لوإر HIRE أجور العمال من الناحية المدنية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠١ ، ص ١٥ — ١٦ ؛ بواسو BOISSEAU ، الامتياز المقرر للمستخدمين والعمال بمقتضى قوانين التفليس ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٤ ، ص ٢٧ ومابعدها ؛ بورين BOURIENNE دفع الأجور ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ٧٩ وما بعدها .

وانظر ، على الخصوص ، فى أهمية التفرقة بودان BEUDANT ، الطبعة الثانية ، جزء ١٢ ، فقرتى ٣١ و ٣٢ ؛ ديران ، المقال المشار إليه ، ص ٢٢٦ — ٢٢٨ ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٥ وما بعدها . ويشير البعض ، مع هذا ، إلى أن الفروق بين المستخدم والعامل تتجه ، فى القانون الفرنسى ، إلى التضاؤل (بران BRUN ، القضاء فى قانون العمل ، ص ٩٨—٩٩) .

(٧) أنظر تقريره فى المجلة الدولية للعمل ، جزء ٣٧ ، ص ٨٢٨ وما بعدها .

(٨) أنظر ، فى هذه التشريعات ، المجلة الدولية للعمل ، المرجع السابق ، ص ٨٣٩ وما بعدها .

لابد أن يظهر ، فى التطبيق ، نقصه (٩) . والمسلم به ، فى محيط الفقهاء ، عدم الاعتداد ، فى تحديده ، بحرفة صاحب العمل ، — خلافاً لما أخذ به الشارع النمساوى ، الذى ربط ، إلى حد كبير ، بين وصف المستخدم والمهنة التجارية لصاحب العمل(١٠) — ، إذ يؤدى هذا الاتجاه إلى قصر نظام المستخدمين (١١) على العاملين منهم فى نطاق معين ، التجارة ، دون غيره ، من ناحية ، وإلى اعتبار جميع العملة ، فى هذا النطاق ذاته ، مستخدمين ، أياً كان نوع العمل الذى يؤدونه ، من ناحية أخرى(١٢) . وكذلك ، عدم الاعتداد ، فى تحديده ، بمدة العقد ، وكان قضاء محكمة النقض الإيطالية ، — الذى وجد ، فى المدة غير المحددة للعقد ، عنصراً جوهرياً فى « عقد الاستخدام » — ، هدفاً لنقد الفقه ، فى إيطاليا ، قبل أن تعدل عنه الأحكام الحديثة(١٣) . والراجح لدى الفقهاء ، أخيراً ، بقاء الأجر ، فى كيفية تقديره أو فى مواعيد الوفاء به ، غير ذى أثر على تحديده . والرأى ، الذى ذهب إلى تمييز المستخدم بكون أجره يقدر شهرياً ، عن العامل الذى يقدر أجره باليوم أو بالقطعة (١٤) ، لم يظفر برضاء الجمهور ، لأن طرائق حساب الأجر ، أو مواعيد دفعه ، تعتبر ، من الناحية العلمية ، ظواهر ثانوية ، لا يمكن أن ترتب آثاراً قانونية ، كما يؤدى الأخذ بها ، من الناحية العملية ، إلى نتائج غريبة ، إذ يترتب ، وفقاً لها ، على تغيير طريقة تحديد الأجر ، أو تعديل مواعيد دفعه ، أن يصبح العامل مستخدماً ، أو ينقلب هذا الأخير عاملا (١٥) .

يتوقف تحديد المستخدم ، فى التشريعات المختلفة ، وكذلك وفقاً للراجح فى

---

(٩) قرب ديران وچوسو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٨ ، ص ٧٦ .

(١٠) المادة الأولى من قانون ١١ مايوسنة ١٩٢١ ، أنظر فى ذلك المجلة الدولية للعمل ، المشار إليها ، ص ٨٣٦ .

(١١) Statut des employés .

(١٢) ديران ، المقال المشار إليه ، ص ٢٣١ ؛ وكذلك ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٨ .

(١٣) ديران ، المرجع السابق .

(١٤) أنظر مثلا بورين ، الرسالة المشار إليها ، ص ٧٩ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٨٣ .

(١٥) ديران ، المرجع السابق .

الفقه ، على نوع العمل الذى يؤديه ، وإن كان يتنازع النظر إليه رأيان :

ينظر الرأى التقليدى إلى ذلك العمل بالنسبة إلى الملتزم به . فيكون مستخدماً من يؤدى عملاً عقلياً ، على خلاف العامل الذى يؤدى عملاً يدوياً (١٦) ، ويأخذون ، فى بلچيكا ، بهذا الرأى : يتحدد تكييف العقد على مقتضى طبيعة التزام العاقد ، المدين بالعمل ، فيكون عقد عمل إذا كان محله عملاً يدوياً ، وعقد استخدام إذا كان محله عملاً عقلياً (١٧) . وإذا كان كل عمل يقتضى ، بالضرورة ، جهداً ذهنياً ، وفى ذات الوقت نشاطاً عضلياً ، فإن العبرة ، فى تحديد نوع العمل ، بالصفة الغالبة فيه (١٨) . أخذ ، على هذا الرأى ، من ناحية ، عدم إتفاقه مع المألوف بين الناس ، فمن المسلم به أن العملة ، فى الإدارات أو المكاتب ، يدخلون فى زمرة المستخدمين ، ولو كان العمل الذى يؤدونه يقتضى ، فى بعض الحالات ، جهداً مادياً أكبر من ذلك الذى يؤديه رؤساء العمال (١٩) . فى المصانع والورش ، والذين يدخلون فى عداد العمال (٢٠) ، ومن ناحية أخرى

---

(١٦) پيك ، فقرتا ٨٨٩ و ٨٩٠ ؛ بوردى لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢١ ، فقرتا ١٦٤٨ و ١٦٤٩ ؛ بواسو ، المرجع السابق ، ص ٢٧ . وقد أخذت بهذا الرأى اللجنة الاستشارية الدولية للمستخدمين فى دورتها الخامسة (٢٢ — ٢٣ أبريل سنة ١٩٣٨) ، أنظر المجلة الدولية للعمل ، جزء ٣٧ ، ص ٨٥٢ . كما أخذت به محكمة النقض الفرنسية ، واعتبرت « الحلاقة La coiffeuse عاملة ، لا مستخدمة ، رغم أن « عملها يجعلها على صلة بالعملاء ، ويفترض مهارة خاصة ، وحاسة جمالية معينة Un certain sens estétique ، إلا أنه ، قبل كل شىء ، عمل يدوى » (نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ — ٢ — ١٣٩١٠ ، وتعليق فرانسوا FRANÇOIS)

(١٧) أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣٥ ؛ وكذلك توموسون سانتنوى وشولر ، المرجع السابق ، فقرة ٣ ؛ وأنظر فى التشريعات الأخرى التى أخذت به المجلة الدولية للعمل ، المشار إليها ، ص ٨٣٨ و ٨٤٠

(١٨) أوريون ، المرجع السابق ؛ وقارن نقض فرنسى ١٨ أبريل سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ — ٢ — ١٤٣ ؛ ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، سيرى ١٩٣٢ — ١ — ١٨٧ ، مستفاد ضمناً)

(١٩) Les contremaîtres .

(٢٠) دران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦ ؛ دران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩ ؛ رواست ودران ، فقرة ١٠٠ ، ص ١٢٤ ؛ بران وجالان ، فقرة ١ — ١٤٨ ، ص ١٨٦ . وقد اعتبرهم القانون البلچيكى ، عمالا بنص صريح (مادة ١/٢ من قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، وأنظر أوريون ، المرجع السابق) .

تناقضه مع الزيادة المطردة فى استخدم الآلات فى شتى الأعمال ، مؤدية ، فى المصانع ، إلى تقليل الجهد اليدوى للعامل ، بحيث تقتصر مهمته على إدارة ، أو ملاحظة ، الآلة ، وتميل إلى العمل الذهنى ، وفى الإدارات أو المكاتب ، إلى تقليل الجهد العقلى الذى يبذله المستخدم ، فتميل مهمته إلى العمل المادى(٢١) .

وينظر الرأى الثانى إلى ذلك العمل بالنسبة لصاحب الحق فيه ، فيكون مستخدماً من يعاون فى الإدارة ، أو فى الاتصال بالغير(٢٢) ، بحيث يقوم بأعمال كان يتولاها صاحب العمل بنفسه لولا إتساع دائرة نشاطه تبعاً لأهمية مشروعه(٢٣) ، كأعمال الملاحظة ، والإدارة ، والبحوث ، والمراسلات ، والشئون القانونية ، والأعمال التجارية من بيع أو شراء . فالمستخدم ، فى عبارة أخرى ، من يعاون ، أو يشارك ، صاحب العمل فيه مهامه(٢٣) . إنما ، ليس معنى هذه المعاونة ، أو المشاركة ، حلول المستخدم ، محل صاحب العمل ، فى عمله ، فقد يكون المستخدم حائزاً لقدرات فنية لا يحوزها هذا الأخير(٢٤) .

٢٢ — فئات العملة : المستخدمون والعمال فى القانون المصرى : وقد عرفت ، عندنا ، التفرقة بين المستخدم والعامل فى تشريعات العمل ، التى ظهر فيها الاصطلاحان معاً . فأجاز الشارع ، فى المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بنقابات العمال ، على نقيض القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، تكوين نقابتين للمنشأة الواحدة ، إحداهما

---

(٢١) ديران ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ رواست وديران ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق .

(٢٢) ريڤيرو وسافاتييه ، ص ٢٦٥ .

(٢٣) ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٧ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٠ ؛ وأنظر أيضاً رواست وديران ، المرجع السابق ؛ ريبير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٢ . وقد أخذ بهذا الرأى الاتحاد الفرنسى للنقابات المسيحية للمستخدمين فى الاقتراح بقانون الذى قدمه ، أنظر المجلة الدولية للعمل ، المرجع السابق ، ص ٨٤٧ — ٨٤٨

(٢٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

للمستخدمين والأخرى للعمال[1] ، وإن حاول ، فى صدر تشريعه ، إنكار التفرقة بينهما[2] . وإذا كان التنظيم التشريعى لعقد العمل الفردى ، فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبعده فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، قد أخضع الفئتين ، كبقية قوانين العمل [3] ، لقواعد واحدة ، فإنه ، مع هذا ، قد فرق بينهما ، بطريق غير مباشر ، فى بعض أحكامه ، حين ميز « العامل المعين بالماهية الشهرية » ، عن غيره ، بقدر أكبر من مكافأة نهاية الخدمة [4] ، وبمدة أطول لمهلة الإخطار [5] ، تبعاً لكون المستخدم يعين ، عادة ، بأجر شهرى ، والعامل بأجر يومى أو بالقطعة ، وإن كانت طريقة تحديد الأجر ، كما قدمنا ، ليست ضابطاً للتفرقة بينهما [6] — ، لأن المستخدم أكثر إستقراراً فى المشروع ، وأقل قدرة ، أو رغبة ، فى تغييره[7] . وجاء الشارع ، فى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ،

فقرة ٢٢ :

(١) مادة ١/٧ ؛ وعلى نقيضها المادة ٤ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ .

(٢) مادة ١/١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه : « يعتبر عاملا فى تطبيق هذا القانون كل عامل أو مستخدم يقوم عادة مقابل أجر بتأدية عمل يدوى أو عقلى فى أى فرع من فروع النشاط الإقتصادى ... » ؛ وتقترب منها المادة ١ / ١ من القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ .

(٣) أنظر مثلا المادة ١/١ من القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل ، والمادة ١/١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الذى حل محله ؛ والمادة ٢ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل ، والمادة ٢ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ الذى حل محله ؛ والمادة الأولى من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن أمراض المهنة وقد عنى ، فى هذه القوانين ، بالنص على أن كلمة عامل يقصد بها العامل والمستخدم ، أو على سريانها على جميع العمال والمستخدمين . أما القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ؛ الخاص بالتأمينات الاجتماعية ، وكذلك القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، الذى حل محله ، فقد عنى فيهما بالنص على سريانها على « العاملين » دون تفرقة بين مستخدمين وعمال .

(٤) مادة ٢٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(٥) مادة ٢١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٣٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٧) قرب ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٠ .

بفارق آخر ، حين أخضع « موظفى » ، أى « مستخدمى »[٨] ، بعض الشركات والجمعيات ، دون عمالها ، فى أحكام تأديبهم ، لاختصاص النيابة الادارية[٩] .

وزادت أهمية التفرقة بصدور القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، الذى وضع ، فى بعض الشركات ، حداً أدنى لنسبة العملة المصريين ، يختلف ، للمستخدمين ، عنه للعمال [١٠] ، والقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، الذى تقرر ، بمقتضاه ، إشتراك العملة فى إدارة الشركات والمؤسسات [١١] ، حيث أوجب أن يكون ، بين أعضاء مجلس إدارة كل منها ، « عضوان ينتخبان عن الموظفين والعمال فيها ، على أن يكون أحدهما عن الموظفين والآخر عن العمال »[١٢] . واحتفظ ، كذلك ، بهذه التفرقة فى نظام العملة بشركات القطاع العام[١٣] ، حيث عهد إلى مجلس إدارة الشركة بوضع « جدول بالوظائف التى يعتبر شاغلوها من الموظفين والتى يعتبر شاغلوها من العمال »[١٤] . وإن كانت أحكام النظام لم تفرق ، أساساً ، بينهما . بل حاول الشارع ، فى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، المشار إليه ، تعريف المستخدم ، ووضع له تحديداً واسعاً ، يشمل « كل شخص يقوم بعمل إدارى ، أو فنى ، أو كتابى ، أو حسابى »[١٥] . وإذا كانت خصوصية هذا التحديد ، وقد ورد فى مجال تحديد نسبة دنيا للمستخدمين المصريين فى بعض الشركات ، ربما تمنع من إعتباره تعريفاً عاماً لهذا الاصطلاح ، عندنا ، فى قانون العمل ، فإنه ، مع هذا ، يحتوى مؤشرات مفيدة ، رغم إلغاء القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وحلول القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ محله .

---

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

(١٠) مادة ٩٢ منه ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ٦٤ .

(١١) أنظر لاحقا ، فقرة ٦٤ .

(١٢) مادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ؛ وأنظر ، كذلك ، المادة ١/أ من القرار بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦١ بتشكيل مجالس إدارة شركات المساهمة .

(١٣) قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ « باصدار لائحة نظام موظفى وعمال الشركات » .

(١٤) مادة ٢ منه .

(١٥) مادة ٢/٩٣ منه ؛ وأنظر أيضا المادة ٢/٥ من القانون رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ الذى حل محله المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المشار إليه .

ولكن الشارع عمد ، أخيراً ، إلى إلغاء هذه التفرقة التقليدية ، وأطلق ، على الفئتين معاً ، إصطلاح « العاملين » ، رغبة منه « فى القضاء على التفرقة بين فئاتهم »(١٦) . فعندما عمد إلى زيادة تمثيل العملة فى مجالس إدارة الشركات ، والمؤسسات قبل إلغائها ، إكتفى باستلزام أن يكون ، من بين أعضاء كل مجلس ، أربعة « ممن يعملون فيها »(١٧) ، ثم إستلزم ، أخيراً ، بعد إلغاء المؤسسات ، أن ينتخب نصف أعضاء مجلس الإدارة « من بين العاملين فى الشركة »(١٨) . واحتفظ بذات الاصطلاح فى التشريعات المتعاقبة التى أعاد بها تنظيم أوضاع العملة فى مؤسسات القطاع العام وشركاته(١٩) . أما قانون العمل ، القديم والجديد ، فقد سوى ، فى مكافأة نهاية الخدمة ، بين جميع العملة (٢٠) ، ولكن القانون القديم أبقى على ميزة المدة ، فى مهلة الإخطار ، للمستخدم ، حين جعلها ثلاثين يوماً « للعمال المعينين بأجر شهرى » ، وخمسة عشر يوماً « بالنسبة إلى العمال الآخرين »(٢١) ، ولكن هذا الفارق لم يظهر فى القانون الجديد لإغفاله النص على مهلة الإخطار .

على أن التفرقة بين المستخدم والعامل ليست تفرقة صناعية يمكن للشارع أن يزيلها بعدم الاعتراف بها فى تشريعه ، بل تتأسس على إعتبارات فنية واجتماعية ، لا يمكن إنكار أثرها على القواعد القانونية . لذلك ، تظل التفرقة ، بين الفئتين ، قائمة ، رغم جمعهما ، فى التشريع ، تحت إصطلاح واحد . فالمستخدم ، مثلا ، أكبر أجراً ، فى العادة ، من العامل ،

(١٦) المذكرة الإيضاحية للقرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(١٧) مادة ١ / ١ من القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(١٨) مادة ٤٨ / ١ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، معدلة بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ .

(١٩) أنظر قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بلائحة العاملين بالشركات التابعة للموسسات العامة ، وبعده قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين فى القطاع العام ، وبعده القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ، وأخيراً ، القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢٠) مادة ٧٣ منه

(٢١) مادة ٧١ / ١ منه .

ويكون « الطابع الغذائى »(٢٢) ، لأجر هذا الأخير ، أكثر ظهوراً عنه فى مرتب الأول ، وأوجب ، لهذا ، دفعه له فى مواعيد دورية أكثر تقارباً(٢٣) . كما أن مهمة المستخدم ، فى المشروع ، تضعه ، عادة ، فى علاقات مع إدارته أو مع عملائه . ويترتب على هذا ، من ناحية ، أن تستلزم فيه ، زيادة على قدرته الفنية ، صفات تتصل بالاخلاق ، أو تتعلق بالثقافة (٢٤) ، وكثيراً ما تكون حياته الخاصة ، تبعاً لهذا ، ذات أثر على علاقات العمل ، على نقيض العامل ، ويمكن أن تعتبر مبرراً مشروعاً لفصله (٢٥) ، ومن ناحية أخرى ، أن يكون لأقدمية المستخدم ، فى المشروع ، أهمية لصاحب العمل ، وتوفرله ، من ثم ، زيادة فى الأجر ، أو تهيىء له فرصة للترقية ، حين أن العامل يتمتع ، نفسياً ، بحرية أوسع فى الانتقال من مشروع إلى آخر ، ويؤدى عمله ، على الدوام ، بذات القيمة (٢٦) . فالبياع ، القديم فى المحل التجارى ، لا يؤدى عمله ، بذات الفائدة ، فى محل تجارى جديد ، لا يعرف زبانته ، حين أن « البراد » يؤدى ، فى مصنع جديد ، ذات العمل الذى كان يؤديه فى مصنع طال عليه العهد به . ولكن المستخدم ، فى العادة ، أقل تخصصاً من العامل . فالمحاسب ، مثلا ، يمكن أن يؤدى عمله فى مصرف ، أو فى شركة تأمين ، أو فى محل تجارى ، ولكن الخباز لا يمكن أن يؤدى عمله إلا فى مخبز(٢٦) .

ولذلك كله ، عاد الشارع إلى التفرقة التقليدية بين المستخدم والعامل التى طالما تنكر لها . فبعد أن حدد ممثلى العملة فى مجلس إدارة الشركة بنصف عدد أعضائه ، أوجب ، فى الشركات « التى تمارس نشاطاً إنتاجياً فى الصناعة أو الزراعة » ، أن يكون « خمسون فى المائة منهم ، على الإقل ، من

---

(٢٢) «Le caractère alimentaire» .

(٢٣) دِران [illegible] ، فقرة ١٤٨ .

(٢٤) دران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٠ ؛ دران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٧ — ب ؛

(٢٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٢ .

(٢٦) دران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ دران ، المقال المشار إليه .

العمال »(٢٧) ، وعرف العامل بأنه « من يؤدى عملا فى الإنتاج الصناعى أو الزراعى وتغلب عليه الصفة الفنية اليدوية »(٢٨) وإذا كان القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، المشار إليه ، قد أغفل ، كما أشرنا ، هذه التفرقة التقليدية فى المادة ١٧٤ منه ، فإنه عاد ، فى المادة التالية ، إليها ، حين فرق بين « العاملين الفنيين والإداريين » وغيرهم(٢٩) .

٢٣ — فئات العملة : كبار المستخدمين ، « الهياكل » ، أو « الكوادر » :

وإذا كان قانون العمل ، فى مختلف الدول ، يميز ، كما قدمنا(١) ، فى عملة المشروع ، بين المستخدمين والعمال ، فإن جميع مستخدميه لا يخضعون ، من كل الوجوه ، لنظام واحد ، أيا كانت أهمية ، أو طبيعة ، أعمالهم ، أو مبلغ أجورهم . بل يحظى كبارهم(٢) ، — الذين ينعتون ، فى القانون الفرنسى ، « بالهياكل » ، وفى لغته « بالكوادر »(٣) — ، بقواعد معينة ، تميزهم عن صغارهم(٤)، وإن كانت لا ترفع ، البتة ، عنهم ، بصفة العملة ، لارتباطهم بعقد عمل ، وتختلف ، تبعاً لهذا ، عن تلك التى يخضع لها « نائبو » المشروع (٥) ، تجاوزاً فى التعبير (٦) ، وتتأسس على نظرية الوكالة(٧) .

وإذا كان تحديد المستخدم ، كما رأينا ، دقيقاً(٨) ، فإن التفرقة بين

---

(٢٧) مادة ٣ / ١ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ « فى شأن تحديد شروط وإجراءات إنتخاب ممثل العمال فى مجالس إدارة وحدات القطاع العام وشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة ».

(٢٨) مادة ٣ / ٢ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه .

(٢٩) أنظر لاحقا ، فقرة ١٧٦ .

فقرة ٢٣ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

(٢) Les employés supérieurs .

(٤) Les cadres.

(٤) Les employés subalternes .

(٥) Les représentants de l'entreprise ؛ وقد استعمل هذا الإصطلاح ، رغم عدم دقته ، الأستاذ دوران ، أنظر دوران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١ .

(٦) ذلك لأن المشروع لايعتبر شخصيا إعتباريا ، وليست له ، من ثم ، شخصية قانونية ، ليكون له نائب يعبر عن إرادته .

(٧) دوران وفيتو ، المرجع السابق ؛ وقرب ريفيرو سافاتييه ، ص ٢٥٦ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

كبار المستخدمين ، أو الهياكل (٩) ، وغيرهم ، أكثر دقة ، إذ لا توجد ، بين الفئتين ، فواصل قاطعة ، ويتدرج المستخدمون ، داخل المشروع ، بشكل غير محسوس ، فى أهمية أعمالهم ، أو فى قدر أجورهم . لذلك ، بدل أن يظهر فى الفقه ، أو فى القضاء ، تعريف للهياكل ، يكتفى بالوقوف عند أمارات تضفى ، على المستخدم ، وصف الهيكل (١٠) . قد تكون أمارات شكلية ، ككبر أجره (١١) ، أو رفعة تكوينه المهنى ، الذى تستلزمه مهمته ، نتيجة دراسات علمية ، أو إدارية ، أو مالية ، أو قانونية ، توجتها إجازة علمية أو مدرسية (١٢) ، أو ما يعادلها من خبرة عملية (١٣) .

---

(٩) على أن الهياكل ذاتهم طائفة متدرجة . وتميز الإتفاقات الجماعية ، فى فرنسا ، بين الهياكل المبتدئين **Les cadres débutants** ، الذين يلحقهم وصف الكادر لمجرد تكوينهم المهنى ، وليس لديهم خبرة عملية ، والهياكل المحنكين **Les cadres confirmés** الذين إكتسبوا خبرة عملية ، والهياكل الكبار **Les cadres supérieurs** ، الذين يتولون الوظائف الرئيسية ، وهياكل الإدارة **Les cadres de direction** ، الذين يعاونون ، مباشرة ، رئيس المشروع (لوبايون **Le Bayon** ، فكرة والنظام القانونى للهياكل فى المشروع الخاص ، رسالة ، باريس سنة ١٩٧١ ، ص ٩٣ ، وهامش ٧٨) .

(١٠) أنظر مع ذلك إستئناف كولمار **Colmar** (٢١ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ، ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٢ ، ص ١٠٩ ، الذى حاول وضع تعريف له : « ضابط الهيكل ، فى المشروعات ، هو سلطة إعطاء ، أو نقل ، الأوامر لمستخدمين ، أو عمال ، آخرين ، مع تحمل المسئولية عن أعمالهم » .

(١١) ج . ليون — كان **G. LYON-CAEN** ، الكوادر ، دالوز ١٩٦١ ، فقه ، ص ١١١ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١١٥ ؛ لنقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧٢ ص ١٠٧ ؛ وأنظر الأحكام المشار إليها فى لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٧٠ ، هامش ٩ ؛ ٧ مايو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٦٩ ، ص ٧٣٠ ؛ ١١ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٢ ، ص ٨١١ ، (أعتمدت هذه الأحكام الأخيرة ، لإضفاء وصف الهيكل ، على قدر الأجر إلى جانب أمارات أخرى) ؛ وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ (جازيت دى پاليه ، ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٣ ، ص ١٢٦) الذى لم يكتف بارتفاع الأجر ، لإضفاء صفة الهيكل ، مادام الأجير لم تتوفر له سلطة الإدارة ، ولا سلطة على العملة .

(١٢) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣ ص ١٤٣ ؛ و ٢٩ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢١٩ ص ١٢٣ (لم يعترف الحكمان بوصف الهيكل ، لعدة اعتبارات منها أن الشهادة التى يحملها غير كافية لإضفاء هذا الوصف عليه) .

(١٣) نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع —

ويعتمد القضاء الفرنسى على أمارات موضوعية ، تقوم على طبيعة المهمة التى يتولاها المستخدم فى المشروع ، وتكمن ، وفقاً لبعض الأحكام (١٤) ، فى سلطة الأمر(١٥) ، التى يفوضها له صاحب العمل على غيره من المستخدمين ، الذين هم تحت إمرته(١٦) ، وتتمثل فى ملاحظتهم أو رقابتهم (١٧) ، وقد تكملها سلطة تأديبية إزاءهم (١٨) . وتتمثل ، وفقاً

= عشر ، جزء أول، عقد العمل ، رقم ٧٨٣، ص ٧٦٧ ؛ و ١٥ مايو سنة ١٩٧٤، جازيت دى باليه ١٩٧٤ - ٢ - م ١٩٥ ؛ وقرب ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ، ١٩٧٣ ، فهرس تحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣ ، ص ١٤٣

(١٤) نقض فرنسى ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ -٢- م ١٩٥ ؛ ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ - ١ - م ١٤١ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٧ ، ص ٧٥٧ (أنكر وصف الهيكل لانتفاء سلطة الأمر) ؛ ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى بالية ١٩٧٤ ، فهرس تحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٣ ، ص ١٢٦ (أنكر وصف الهيكل لانتفاء سلطة الإدارة والسلطة على العملة) ؛ ٤ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٦١٢)

(١٥) Le pouvoir de commandement .

(١٦) نقض فرنسى ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ المشار إليه ؛ ٢٦ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٧٥ ، ص ٨٤٣ ؛ ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٢٨٥٧ ، ص ٨٦٦ ؛ ١٠ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ، ١٩٧٢ ، فهرس تحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٤ ، ص ١٠١ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٧ ص ٧٥٧ (أنكر وصف الهيكل استناداً إلى إنعدام سلطة الأمر لديه إلى جانب أمارات أخرى) ؛ ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، فهرس تحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٣ ، ص ١٢٦ (أنكر وصف الهيكل على مستخدم لتجرده من سلطة الإدارة وسلطة الأمر على العملة) .

(١٧) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، رقم ٥٩٣ ، ص ٧٥٧ ؛ ١٢ يونيو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٢٣٧٣ ، ص ٨٤٣ .

(١٨) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٨٤ .

لأحكام أخرى(١٩) ، فى القدرة على المبادرة فى عمله(٢٠) ، وسعة الحرية التى له فيه(٢١) ، — وتظهر ، أحياناً ، فى استخدام العملة(٢٢) ، وفصلهم(٢٣) ، أو تدريب المتمرنين منهم(٢٤) ، ولإبرام العقود(٢٥) ، كالبيع(٢٦) ، أو الشراء(٢٧) ، والاتصال بالعملاء(٢٨) ، أو إستقبالهم(٢٩) ، فى غيبة صاحب العمل(٣٠) ، والحلول محله فى المسائل الفنية(٣٠) ، فضلا

(١٩) نقض فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٧٨ ، ص ٧٦٧ ؛ ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ١ م ١٤١ ؛ ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٥ ؛ وكذلك الأحكام المشار إليها لاحقا ، هوامش ٢١ — ٢٥ .

(٢٠) L'initiative .

(٢١) نقض فرنسى ٢٢ ابريل سنة ١٩٧٠ المشار إليه؛ ١٢ يونيو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل، رقم ٢٣٧٣، ص ٨٤٣ ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ ؛ نقض فرنس ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمس المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٧٩٧ ، ص ٧٦٨ .

(٢٢) نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٧ ، ص ٨١١؛ ٧ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٥ .

(٢٣) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ .

(٢٤) نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٢٥) نقض فرنسى ١١ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٢ ، ص ٨١١ .

(٢٦) قرب نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٨٧ ، ص ٧٦٧ .

(٢٧) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٦٧ المشار إليه ؛ ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩١ ، ص ٨١١ .

(٢٩) نقض فرنس ٩ مارس سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٣٠) فرنسى ٢٢ ابريل سنة ١٩٧٠ المشار إليه .

عن أعمال الإدارة (٣١) — ، على نحو يقربه من صاحب العمل(٣٢) ، الذى يفوض إليه سلطاته (٣٣) ، ويميزه عن صغار المستخدمين (٣٤) ، الذين يفتقدون الاستقلال عنه(٣٥) ، ويقتصر دورهم على التنفيذ وحده(٣٦). والحقيقة أن صفة المستخدم الكبير ، أو الهيكل ، تقوم على مزيج من هذه الأمارات ، ولا تكفى ، دائماً ، لإقامتها ، أمارة واحدة(٣٧) . فسلطة الأمر ، مثلا ، تعجز وحدها عن تمييز المستخدم الكبير عن رئيس العمال(٣٨) ، الذى له ، كذلك ، سلطة الأمر على العمال الذين يعملون تحت إشرافه ، وتكون ، أحياناً ، واسعة ، ويتعين ، للتمييز بينهما ،

---

(٣١) نقض فرنسى ٢٨ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٥ ، ص ٧٥٧ ؛ ٧ مارس سنة ١٩٦٩ المشار إليه ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ ؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٥ ، ص ٨١١ ؛ ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٦ ، ص ٨١١ .

(٣٢) قرب لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٨٤ .

(٣٣) نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٦٧ ، ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، ٣٠ أبريل و٧ مايو سنة ١٩٧٥ ، المشار إليها .

(٣٤) أنظر ، كذلك ، أوليبه ، ص ٨٢ — ٨٣ .

(٣٥) نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٩٧ ، ص ٧٦٨ ص ؛ ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ١٧٠٣ ، ص ٨١١ ؛ ٢٩ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢١٩ ، ص ١٢٣ .

(٣٦) نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٩٧ ، ص ٧٥٧ ؛ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ٧٩٦ ، ص ٧٦٨ ؛ ٢٨ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، عقد العمل ، رقم ١٦٩٠ ، ص ٨١١.

(٣٧) راجع الأحكام المشار اليها سابقا ، هوامش ١٤ — ٣٣ ؛ وقرب لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٨٧ — ٨٨ .

(٣٨) L'agent de maitrise ، أو Contre maitre .

الرجوع إلى أمارات أخرى [٣٩] .

وإذا كان قانون العمل ، عادة ، لايعرف التفرقة بين فئات المستخدمين ، ويأخذ جميعهم ، أساساً ، بنظم واحدة [٤٠] ، فإنه ، مع ذلك ، يميل إلى التلاؤم مع الحالة الحقيقية للخاضعين لأحكامه . وفى هذا ما يفسر إختلاف النظام القانونى لكبار المستخدمين ، من بعض الوجوه ، عن ذلك الذى ينطبق على غيرهم . فالمستخدم الكبير ، أو الهيكل ، يتمتع باستقلال مادى ، وكذلك معنوى ، لايعرفه المستخدم الصغير عادة ، ولا يكون ، تبعاً لهذا ، فى حاجة إلى ذات الحماية التى يوفرها قانون العمل لهذا الأخير . كما أن طابع المعاونة ، الذى يميز مهمة جميع المستخدمين [٤١] ، يتخذ ، بالنسبة لكبارهم ، شكلا أوضح ، لاتصالهم برئيس المشروع على نحو أوثق . وكل أولئك من شأنه أن يوفر لهم حماية أوفر ، فى بعض النواحى ، مما يوفره قانون العمل لسواهم ، ويعريهم ، فى نواح أخرى ، عن الحماية التى يوفرها هذا القانون لغيرهم .

الإستقلال أول ما يميز كبار المستخدمين ، رغم التبعية القانونية التى تثقلهم [٤٢] ، ويتمتعون ، فى قيامهم بأعباء وظائفهم ، بقدر من الحرية يختلف حسب طبيعة مراكزهم ، ونوع أعمالهم [٤٢] . والأجر الكبير ، الذى يتقاضاه كل منهم ، ويسمح له بادخار بعضه ، يضاف إليه ، أحياناً ، دخل خاص ، يهيىء لهم إستقلالا إقتصادياً ، ويجعل الحماية القانونية للأجر أقل إلحاحاً بالنسبة لهم . فالأجر ، فى القانون الفرنسى ، يكون قابلا

---

(٣٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٤٣ ؛ وقرب لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٨٥ . وقد أنكرت محكمة النقض الفرنسية على مساعد رئيس المصنع صفة الهيكل عند خروج رئيسه منه ، لأن مهمته فنية ، بغير سلطة ، ولا إستقلال ، ولا مبادرة (نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٩٠) .

(٤٠) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١ ؛ لوبايون ، المرجع السابق ؛ ص ١٣٩ .

(٤١) ديران ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ، رواست وديران ، فقرة ١٠١ ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١ .

(٤٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢ ؛ وقرب لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٠٥ .

للحجز عليه فيما زاد على مبلغ معين(٤٣) ، كما أن التعويض ، عن حادثة العمل ، يتناقص بزيادة الأجر(٤٤) . وكذلك ، لا يدخل الأجر ، الذى يزيد على قدر معين ، فى حساب الضمان الاجتماعى فى فرنسا (٤٥) ، أو التأمينات الاجتماعية عندنا (٤٦) ، إلا فى حدود هذا القدر . ويحظى كبار المستخدمين ، أخيراً ، باستقلال معنوى لايتوفر ، عادة ، لصغارهم . فتكوينهم العلمى ، ووضعهم الاجتماعى ، يسمح لهم بمناقشة بنود عقد العمل مع رئيس المشروع إبان إبرامه(٤٧) ، وخبرتهم ، فى علاقات العمل ، تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم فى أثناء سريانه (٤٨) . فإذا كانت غاية قانون العمل تكمن فى الوصاية التى يقيمها على الطرف الضعيف فى العقد ، فإن كبار المستخدمين يكونون فى غنى نسبى عن وصايته . لذلك ، حسر الشارع ، فى بلچيكا ، بعض قواعد القانون فى عقد الاستخدام (٤٩) عمن يتقاضى ، من المستخدمين ، أجراً كبيراً(٤٩) . ولا يعترف القضـــاء

---

(٤٣) ٧٥٠٠ فرنك ؛ والأجر السنوى الذى لا يزيد على هذا المبلغ يقسم إلى شرائح تكون قابلة للحجز عليها بنسبة معينة تزيد كلما إرتفعت الشريحة (أنظر بروشار BROCHARD ، فقرة ٩٣) . أما القانون المصرى ، فقد أخضع الأجور ، أيا كان قدرها ، لنظام واحد فيما يتعلق بالحجز عليها (أنظر لاحقا ، فقرة ٢١١) .

(٤٤) رواست وديران ، فقرة ١٠١

(٤٥) ٥٢٨٠ فرنك سنويا (أو ٥٢٨,٠٠٠ فرنك قديم) ، أنظر رواست وديران ، المرجع السابق .

(٤٦) مادة ١٢٥ / ٦ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٤٧) ريفيرو سافاتييه ، ص ٢٦٩ .

(٤٨) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢.٢ — ٢ ؛ ديران ، المقال المشار إليه ، فقرة ٧ ، ص ٣١٦ .

(٤٩ قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الاستخدام ، الذى حسر كثيراً من نصوصه عن المستخدمين الذين تزيد أجورهم على ١٨٠٠٠٠ فرنك سنويا ، (أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣٧) . فبينما نص ، فى المادة ١٨ / ١ منه ، على بطلان بند عدم المنافسة ، واعتبره غير مكتوب ، أجازه ، فى الفقرات التالية ، إذا كان الأجر السنوى للمستخدم ، الذى التزم به ، يزيد على ١٢٠٠٠٠ فرنك (أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٤٥٧) . ولا تطبق ، كذلك ، قواعد تنظيم العمل اليومى ، والأسبوعى ، على من يشغلون وظائف الإدارة ، أو الثقة ، (أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٩٩) .

الفرنسى لكبار المستخدمين بأجر عن ساعات عمل إضافية (٥٠) ، رغم عمومية قواعد تنظيم العمل فى قانونه ، لأن الحرية التى يحظون بها فى أداء عملهم(٥١) ، وعدم تقيدهم بمواعيد عمل محددة(٥٢) ، وإنتفاء خضوعهم لرقابة فى ساعات حضورهم(٥٣) ، يجعل فترة عملهم ، فى الحقيقة ، غير

---

(٥٠) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٣٦ ، وتعليق كاربونييه CARBONNIER ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٣٨ ، ص ٧٧٥ ، حتى ولو قام ببعض أعمال يعهد بها عادة إلى مستخدم صغير ، لأنه كان يستطيع إستخدام من يقوم بها ؛ نقض فرنسى ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ، الفهرس التحليلى ، ١٩٧٢ ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨٠ ، ص ١١٨ : المستخدم « الذى له تكييف الهيكل ، والذى لا يلتزم باحترام مواعيد العمل فى المشروع ، ويتمتع بحرية العمل فى تنفيذ عمله ، ولا يخضع لرقابة فى ساعات حضوره ، التى تبقى غير محددة ، لا يستطيع المطالبة بأجر عن ساعات إضافية زيادة على أجره الشهرى » ؛ ٧ يوليو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٩٣٢ ، ص ٧٧٥ ؛ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٩٣٣ ، ص ٧٧٥ ؛ ٣ يوليو سنة ١٩٦٧ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٩٣٤ ، ص ٧٧٥ : « الهيكل ، ذو الأجر الشهرى ، غير الخاضع لمواعيد عمل محددة ، ويتقاضى أجراً جزافياً زيادة على مزايا عينية مختلفة لا يستطيع المطالبة بأجر عن ساعات إضافية » ؛ ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٩٣٥ ، ص ٧٧٥ . وكثيراً ما يتفق فى العقد على ألا حق للهيكل فى أجر عن ساعات إضافية ، فيعمل بهذا الاتفاق (نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٢٢) ؛ وقضى ، مع ذلك ، بحق الهيكل الصغير فى أجر الساعات الإضافية عن تجاوز فترة العمل ، الكثير والمنتظم ، الذى تقتضيه الأعمال المعهود بها إليه (نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٩٣٠ ، ص ٧٧٥ ، وقد أشار الحكم إلى أن الاتفاق الجماعى الواجب التطبيق حدد الحالات التى يستحق فيها الهيكل أجراً عن تجاوز فترة العمل) ؛ وقضى ، كذلك ، بحق الهيكل فى الحصول على أجر الساعات الإضافية ، إذا كان أجره متواضعا ، وأدى عملا يجاوز ، فى مدته ، الوقت الذى حدد ، على أساسه ، أجره (نقض فرنسى ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ، الفهرس التحليلى ، ١٩٧١ ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٣ ، ص ١١٧) . إنما لا يجوز لقاضى الموضوع الحكم للهيكل بأجر عن ساعات عمل إضافية ، تأسيساً على أنه بطلبه هذا الأجر قد تنازل ، ضمنا ، عن صفة الهيكل التى تثبت له بمقتضى النصوص التى تنظم المهنة (نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، ص ٢٥٠) .

(٥١) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

(٥٢) نقض فرنسى ٣ يوليو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

محددة(٥٣) ، أو ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، تجد تلك المزايا مقابلها فى إلتزامهم بأن يخصصوا ، للمصالح التى نيط بهم تحقيقها ، كل الوقت الذى تستلزمه(٥٤) . وأخذ ، عندنا ، فى حدود معينة ، بذات الفكرة ، واستثنى « الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل » من نجل قواعد تنظيم العمل ، سواء تعلقت بالحد الاقصى لساعات العمل اليومى أو لساعات الوجود فى أمكنة العمل(٥٥) .

ويميز كبار المستخدمين ، أيضاً ، وثيق تعاونهم مع رئيس المشروع فى مباشرة مهمته المزدوجة ، وهى الإدارة الفنية للمشروع ، وتوجيه نشاط عملته : يقوم رئيس المشروع ، من ناحية ، بتحديد وسائل الإنتاج ، وتنظيم الإدارات المختلفة عنده ، وإختيار طرائق مبادلة إنتاجه ، والعمل على الاحتفاظ بعملائه ، بل وزيادة عددهم ، ومن ناحية أخرى ، بإدارة نشاط العملة ، فى المشروع ، وتوجيهه ، وإستعمال سلطته التأديبية على من يخالف منهم أوامره(٥٦) . ويقع على كبار المستخدمين معاونته فى كل أولئك أو فى بعضه ، ويشتركون معه ، بتفويض منه ، فى مباشرة سلطاته ، بحيث يعتبرون ، بالمعنى الحقيقى للكلمة ، معاونين له (٥٧) ، وإن كانوا يظلون ، فى علاقتهم به ، عملة لديه ، لا شركاء معه(٥٨) . ويؤدى هذا الاعتبار إلى ما يبدو متناقضاً : زيادة الحماية القانونية لهم فى بعض النواحى ، وفى ذات الوقت ، إضعافها فى نواح أخرى :

١ — للاستقرار فى الخدمة ، الضرورى لجميع العملة (٥٩) ، أهمية

(٥٣) نقض فرنسى ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٥٤) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ المشار إليه .

(٥٥) مادة ٢/١٤٢ عمل ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٥ .

(٥٦) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ ؛ رواست وديران ، فقرة ١٠١ — ب .

(٥٧) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٤٠ و ٢٢٧ ؛ وقارن لوچال- وبزيت دى لا جريساى ، المرجع السابق ، ص ٧١ — ٧٢ (يريان فى كبار المستخدمين « أعضاء Organs » فى المشروع) .

(٥٨) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٩٤ .

(٥٩) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨٣ .

أعظم لكبار المستخدمين(٦٠) ، ويتعين ، من ثم ، توفيره لهم على وجه أكمل(٦١) . فأهمية الأعمال التي يعهد بها إليهم ، وطبيعتها ، يجعلانهم أكثر إرتباطاً بالمشروع ، كما يجعلان هذا المشروع أمس حاجة إلى معاونتهم(٦٢) . وعلو تخصصهم ، وارتفاع أجورهم ، يجعلان حصولهم على عمل مناسب أقل يسراً عنه بالنسبة لغيرهم(٦٣) ، في وقت يؤدى التطور الفنى ، وسياسة تفضيل العناصر الشابة ، إلى زيادة الصعوبات ، أمامهم ، في سبيل الحصول عليه(٦٤) . وإذا كانت الجهود التشريعية قد تجهت ، منذ البداية ، إلى إقامة الحماية لطوائف العمال الأكثر حاجة إليها ، وهى فئاتهم الدنيا ، فإن كبار المستخدمين قد إتجهوا إلى توفير الحماية لأنفسهم عن طريق عقودهم الفردية ، أو الاتفاقات الجماعية(٦٥). ويسرت رغبة أصحاب الأعمال ، في الاستعانة بهياكل عالية الكفاية ، حصولهم على هذه الحماية ، كما وفرت لهم الأجور الكبيرة(٦٥) . وإذا كان الشارع ، عندنا ، جعل مهلة الإخطار ، قبل إغفالها في القانون الجديد ، واحدة بالنسبة لجميع المستخدمين ، بحيث تظل رتبة المستخدم عديمة الأثر عليها (٦٦) ، فإن العادات ، وعلى أثرها الاتفاقات الجماعية ، في فرنسا ، تطيلها ، لكبار المستخدمين ، عن المدة التي قررها القانون لغيرهم(٦٧) ، وتحددها بثلاثة شهور ، وأحياناً بستة ، أو بمدة أطول(٦٨) . وبينما توجب العادات منح العامل ، خلال مهلة الإخطار ،

---

(٦٠) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٠ .

(٦١) فارن رواست وديران ، فقرة ١٠١ — ب .

(٦٢) لوبايون ، المرجع السابق .

(٦٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٩ .

(٦٤) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٤٦ و ٢٦٩ .

(٦٥) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٣ .

(٦٦) مادة ٧٢ / ١ عمل قديم .

(٦٧) أنظر ، في تحديد مهلة الإخطار في القانون الفرنسي ، وفقاً للتشريعات الحديثة فيه ، أوليبيه ، ص ١٤٦ — ١٤٧ .

(٦٨) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ — ١ ؛ لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٣ ومابعدها .

فترة فراغ ، قدرها ، فى الغالب ، ساعتين يوميا ، يبحث فيهما عن عمل آخر(٦٩) ، فإن الاتفاقات الجماعية تحـــدد ، فى العادة ، هذه الفترة للهيكل ، بخمسين ساعة فى الشهر ، يمكن ، بالاتفاق ، أخذها دفعة واحدة ، أو دفعات متعددة(٧٠) . بل كثيراً ما تجيز الاتفاقات الجماعية ، للهيكل ، ترك العمل ، قبل إنتهاء مهلة الإخطار ، دون تعويض ، متى وجد عملا آخر(٧١) ، حين يلتزم غيره ، حالئذ ، بأن يدفع ، لصاحب العمل ، تعويضاً يساوى أجره خلال المدة الباقية من المهلة (٧٢) . ويتفق القانون المصرى ، مع القانون الفرنسى ، فى وجوب مراعاة طبيعة العمل ، وجسامة الضرر الذى ينجم عن الفصل ، فى تقدير التعويض عنه لضحية التعسف فيه (٧٣) . فيظفر المستخدم الكبير ، تبعاً لهذا ، بتعويض أكبر ، لأن أهمية المركز الذى كان يشغله ظرفاً يجعل ، كما أشرنا ، عثوره على مركز مثله شاقاً عليه(٧٣) . وتوفر الاتفاقات الجماعية ، فى فرنسا ، فوق هذا ، الاستقرار لكبار المستخدمين على نحو أوفى ، فتزيد لهم ، أسباب وقف العقد على حساب إنفساخه (٧٤) ، من ناحية ، وتقرر ، لمن يسرح منهم ، لإلغاء الوظيفة أو للوفر ، أولوية فى العودة ، من ناحية أخرى ، وكانت تمنحهم ، عند إنتهاء العقد ، حقاً فى مكافأة عن مدة الخدمة ، قبل أن تقرر ، فى حدود معينة ، عن طريق التشريع ، لجميع العملة ، أخيراً (٧٥) .

٢ — إنما بدا ، موازياً لهذه الضمانات ، إتجاه مضاد ، يرمى إلى تعرية كبار المستخدمين عن جزء من الحماية القانونية التى تظل غيرهم ،

---

(٦٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٠ .

(٧٠) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٧ .

(٧١) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٧ — ٢٦٨ .

(٧٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٩٣ .

(٧٣) ديران ، المقال المشار إليه ، ص ٣١٨ .

(٧٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ — ١ ؛ ديران ، المرجع السابق .

(٧٥) الأمر العالى الصادر فى ١٣ يوليو سنة ١٩٦٧ .

إستناداً إلى موقف رئيس المشروع إزاءهم ، وإلى شعور بقية العملة تجاههم. فرئيس المشروع ينتظر تضامن كبار المستخدمين معه ، وإندماجهم وإياه ، فى مشروعه ، وأن يكونوا ، وهم معاونوه الأقربون ، محل ثقته الكاملة . وجمهور العملة ، من ناحية أخرى ، لايرون ، فى كبار المستخدمين ، مجرد أجراء مثلهم ، لأنهم ، كما قدمنا ، يمارسون ، إزاءهم ، سلطات رئيس المشروع ، ويعتبرونهم ، لهذا ، إمتداداً له (٧٦) . وفى هذا الاعتبار ذى الوجهين ما يفسر ، من ناحية ، عداء أصحاب الأعمال ، فى فرنسا ، عقيب الحرب العالمية الثانية ، لتنظيم علاقاتهم بكبار المستخدمين لديهم عن طريق الاتفاقات الجماعية ، التى كان يثير إبرامها ، فى نفوسهم ، فكرة عدم الثقة ، ويوحى بتوافر الرغبة فى التوفيق بين مصالح متعارضة (٧٧). وكذلك ما يفسر ، فى القانون المصرى ، حرمان كبار المستخدمين ، فى المشروعات الخاصة أو العامة ، من حق الانضمام إلى نقابات العمال (٧٨) ، لأنهم ، نظراً لصلاتهم بأصحاب الأعمال ، يعتبرون ، إزاء بقية العملة ، ممثلين للأولين ، ويقوم ، من ثم ، بينهم وبين الأخيرين ، ذات التعارض فى المصلحة الذى يقوم بين أصحاب الأعمال وبينهم (٧٩) . ويؤدى ذاك الاعتبار المزدوج ، من ناحية أخرى ، إلى إنحسار القواعد الخاصة بتخديم المتعطلين ، فى المشروعات الخاصة ، أو بالتعيين ، فى مشروعات القطاع العام ، عندنا ، عن كبار المستخدمين ، ليترك ، حسب الأحوال ، لصاحب العمل أو للجهة المختصة ، فى إختيارهم ، حرية مطلقة (٨٠) .

---

(٧٦) دیران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٢ ، ص ٣١٨-٣١٩ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٣ — ٢ .

(٧٧) فورنى FOURNIS ، الاتفاق الجماعى للمهندسين ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٣٩ ، ص ٢٢١ ؛ وكذلك ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ديران ، المقال المشار إليه ، ص ٣١٩ .

(٧٨) مادة ١٩ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وقرار وزير القوى العاملة رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٦ .

(٧٩) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، القاهرة سنة ١٩٦٠ ، فقرة ٢٦٨ .

(٨٠) مادة ٢٥/ب عمل ؛ ومادة ١٢/١ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين فى القطاع العام ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٨ .

ذلك أن الاعتبار الشخصى ، الذى يبدو ، فى المشروع الكبير على الخصوص ، تافهاً بالنسبة للعامل ، وباهتاً بالنسبة للمستخدم ، يظل محتفظاً بكل أهميته ، مهما إتسع المشروع ، بالنسبة للمستخدم الكبير ، لصلته الوثيقة برئيس المشروع ، ولممارسته بعض سلطاته . ومع ذلك ، لم يكن لهذا الاعتبار ، على أهميته ، أثر على مدة الاختبار ، عندنا فى قانون العمل ، الذى حدد أقصاها ، فى كل الأحوال ، بثلاثة شهور (٨١) ، بل وتنكر الشارع ، لهذا الاعتبار ، تماماً ، فى شركات القطاع العام ، حيث يعين كبار المستخدمين ، الذى يشغلون فيها « الوظائف العليا » ، نهائياً ، ودون فترة إختبار بالمرة (٨٢) ، ولا يمكن ، من ثم ، التخلص منهم ، ولو بدت عدم صلاحيتهم شخصياً لوظائفهم . أما فى القانون الفرنسى ، فقد روعى ، بحق ، أن المركز ، الذى يشغله المستخدم الكبير فى المشروع ، يُدخل فى تقدير رئيسه ، لمدى ملاءمته له ، عناصر أخرى ، غير الكفاية المهنية : تتوقف قدرة المستخدم الكبير ، على القيام بأعباء المهام التى يعهد بها إليه ، ليس على شهادته العلمية فقط ، أو على كفاءته المهنية فحسب ، بل كذلك ، وعلى وجه الخصوص ، على عناصر شخصية بحتة ، صحية ، نفسية ، وذهنية . ولهذا ، تُحدد ، فى الاتفاقات الجماعية ، مدة الاختبار ، عادة ، للهيكل ، بثلاثة شهور ، وللهياكل الكبار ، أحياناً ، بستة شهور ، حين أنها شهر واحد لبقية العملة (٨٣) .

وكبار المستخدمين ، زيادة على ذلك كله ، أكثر تأثراً بسلطة صاحب العمل فى إدارة مشروعه ، من ناحية ، وبسلطته فى تقدير صلاحية العملة لديه للمهام التى يعهد بها إليهم ، من ناحية أخرى ، لأن هذه السلطة ، أو تلك ، إذا كانت ، قانوناً ، ذات قوام واحد على جميع الأجراء فى المشروع ، فإن طبيعة العمل ، الذى يؤديه كبار مستخدميه ، يجعلها ، فعلاً ، أشد وطأة عليهم ، عنها بالنسبة لغيرهم ، الذين لا يملكون سلطة الأمر

---

(٨١) مادة ٣١ عمل ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٨٢ .

(٨٢) مادة ١٨ / ١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(٨٣) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ٢٦٥ — ٢٦٨ .

على الآخرين ، ولا المبادرة فى العمل ، وتقتصر مهمتهم ، فى المشروع ، على التنفيذ ، بعيداً عن رئيسه .

— يعترف القضاء ، كما سنرى [٨٤] ، لرئيس المشروع بسلطة مطلقة فى تنظيمه ، وفى إعادة تنظيمه ، على الوجه الذى يراه محققاً لمصالحه . إنما يظهر أثر هذه السلطة على كبار المستخدمين ، كما أشرنا ، أكثر من ظهوره على غيرهم . فكثيراً ما يؤدى إدماج إدارة فى أخرى ، أو فصل إدارة عن أخرى ، أو إعادة تنظيم إدارة ، إلى الاستغناء ، فى هذه الإدارة أو تلك ، عن بعض الهياكل[٨٥] . كما أن المستخدم الكبير أكثر عرضة لتعديل بنود عقده ، الذى قد تفرضه الضرورات الفنية ، أو الاقتصادية ، أو التنظيمية [٨٦] ، ويجيز عدم قبولها لرئيس المشروع أن يفصله[٨٧] .

— ويعترف القضاء ، كذلك ، لرئيس المشروع ، كما سنرى [٨٨] ، بسلطة مطلقة فى تقدير كفاية العملة ، ومدى صلاحية كل منهم للمهمة التى عهد بها إليه ، تظهر ، فى مواجهة كبار المستخدمين ، أكثر من ظهورها على صغارهم ، إذ يدخل ، فى تقدير صلاحيتهم ، كما قدمنا ، عناصر شخصية متعددة ، فضلا عن العناصر الموضوعية التى تتعلق بكفايتهم المهنية ، حين أن تقدير هذه الصلاحية ، بالنسبة لبقية العملة ، تقتصر على هذه العناصر الأخيرة وحدها .

وأخيراً ، إذا كان إفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية ، والرشوة ، جنحتان بالنسبة لجميع العملة ، فإن كبار المستخدمين ، بحكم موقعهم فى المشروع وطبيعة أعمالهم فيه ، هم الأكثر تعرضاً لها [٨٩] . كما أن الالتزام

---

(٨٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٠ .

(٨٥) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٦٧ .

(٨٦) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٦٦ .

(٨٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٤

(٨٨) أنظر لاحقاً ، فقرتى ٤٠ و ٣٠١ .

(٨٩) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٧٩ ومابعدها .

بالإخلاص لصاحب العمل ، إذا كان ينشأ ، كما سنرى (٩٠) ، عن عقد العمل ، على عاتق كل عامل ، فإنه يبدو أكثر صرامة فى مواجهة كبار المستخدمين ، نظراً لثقة رئيس المشروع الكاملة فيهم ، والآثار السيئة التى تنجم عن إخلالهم به(٩١) . ويتعين عليهم ، على الخصوص ، أن يفرغوا لعملهم فى المشروع ، ويمتنعوا عن العمل ، ولو بغير أجر ، خارجه(٩١) ، وبالأولى عن القيام بأية منافسة له (٩٢) . وفى النهاية ، تفرض عليهم السلطات ، التى يمارسونها فى المشروع بتفويض من رئيسه ، ومسئوليتهم عن انتظام سيره ، استقامة كاملة فى خارجه ، والامتناع ، فى حياتهم الخاصة ، عن كل عمل من شأنه الإضرار به (٩٢) .

٢٤ — التكييف القانونى للمشروع ، تعداد : يقرب البعض ، فى الفقه ، بين المشروع والمحل التجارى(١) . ولكنه تقريب لايقوى على التحليل. فالمشروع ، كما قدمنا (٢) ، يضم عناصر إنسانية ، هى العملة ، إلى جانب عناصره المادية ، التى تختلف حسب طبيعته ، حين أن المحل التجارى(٣) مجموعة أموال معنوية ومادية(٤) ، ولايضم سواها ، ويفتقر ، من ثم ، إلى العناصر البشرية ، كتلك التى يتضمنها المشروع (٥) ، ويتجه تطوره

(٩٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٩١) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٨٤ .

(٩٢) لوبايون ، المرجع السابق ، ص ١٨٨ ومابعدها .

فقرة ٢٤ :

(١) بيكار PICARD ، مجموعة أعمال جمعية H. كابيتان H. CHAPITANT ، جزء ٣ ، سنة ١٩٤٧ ، ص ١٦٢ (مشار إليه فى ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ١١٣ ، ص ٣٤٧ ، هامش ٢) .

(٢) راجع سابقاً ، فقرتى ١٥ و ١٧ .

(٣) Fonds de commerce .

(٤) الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرة ٣٢٩ ؛ ريبير RIPERT ، الوجيز فى القانون التجارى ، سنة ١٩٤٨ ، فقرة ٤٤٦ .

(٥) آمل ولا جارد ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرة ٢٠٥ ؛ جوفريه JAUFFRET =

الحديث إلى إحكام صلتها بعناصره المادية[٦] . ولا يمكن ، دعماً لذلك التقريب ، تشبيه الزبانة ، باعتبارها عنصراً فى المحل التجارى ، بالعملة ، بحسبانهم عنصراً فى المشروع ، للقول باتحاد عناصرهما الأساسية ، لأن ما يعتبر عنصراً فى المحل التجارى ليس الزبانة ، ولكن قيمتها المالية[٧] ، ويظل ، من ثم ، رغم وجودها ، مفتقراً إلى العناصر الإنسانية التى يتميز بها المشروع عنه ، وأعطته ، إلى جانب الوجه الاقتصادى ، الذى يثبت عادة له [٨]، وجهاً إجتماعياً جعله إحدى مسائل قانون العمل .

ويختلف المشروع ، فى قوامه ، عن الجمعية ، التى ينحصر الغرض منها ، لزاماً ، فى غير الحصول على أرباح مادية [٩] ، من ناحية ، وتقوم العلاقات ، بين الأعضاء ، فى داخلها ، على أساس المساواة التامة[١٠] ، من ناحية أخرى .

ولايمكن ، كما زعم البعض ، إعتبار شركة المساهمة أصدق تعبير قانونى عن فكرة المشروع[١١] ، لأن فروقاً جوهرية تفصل ، حقيقة ، بين المشروع والشركة ، أيا كان الشكل القانونى الذى تتخذه . فمن ناحية ، إذا كان المشروع يتفق ، عادة [١٢] ، مع الشركة فى الغرض

=فى ندوة فى قانون المشروع ،المجلة الدولية للقانون المقارن ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٥٦٦ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٣٥ .

(٦) ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٥ .

(٧) كاتالا ، المرجع السابق .

(٨) راجع سابقا ، فقرة ١٥ .

(٩) أنظر مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، الطبعة الثانية ، فقرة ٣١٤ .

(١٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٣٩ .

(١١) لاجارد LA GARDE ، من شركة المساهمة إلى المشروع العام ، فى « القانون الخاص فى منتصف القرن العشرين » ، مجموعة دراسات مهداة إلى ج . ريبير G. RIPERT ، جزء ٢ ، ص ٢٩٦ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٢٩٦ ؛ تروشى TRUCHY ، تصدير المؤلف چام ، أشكال المشروع ، المرجع المشار إليه ، ص ٧ .

(١٢) لأن المشروع ، فى معناه الواسع المعترف به فى قانون العمل ، قد لا يقصد به تحقيق أرباح مادية ، فالجمعية التى تستخدم عمالا ، لها فى قانون العمل ، تكييف المشروع (راجع سابقا ، فقرة ١٧ ؛ وأنظر ، كذلك ، كامير لالك وج . ليون — كان ، فقرة ٣٠٩ — أ ؛=

منه ، فإنه ، مع هذا ، يختلف عنها فى أن تحقيق الأرباح هو الغرض الوحيد للشركة ، حين يقوم ، للمشروع ، إلى جانبه ، أغراض أخرى : غرض إجتماعى حيال عملته ، بتوفير مستوى مناسب لعيشهم ، وإزاء الجماعة بأسرها بما أنيط به من خدمة عامة (١٣) . ومن ناحية أخرى ، إذا كان المشروع يماثل ، كذلك ، الشركة فى الوسائل إلى غرضه : تجمع أفراد ، يقدم كل منهم حصة من مال أو عمل ، فإن قوام هذه الوسائل يختلف ، إختلافاً بيناً ، فى كل منهما عن الآخر . ذلك أن نية المشاركة(١٤) ، — ومعناها تضافر الجهود لاقتسام الأرباح والخسائر(١٥) — ، تجمع بين الشركاء ، وتتيح المساواة بينهم ، حين أن المشروع لامكان فيه لنية المشاركة ، إذ يحصل العملة على أجور ثابتة ، ولايقتسمون الخسارة(١٦) ، وإن كانوا ، أحياناً يتحملونها ، وهو ، لهذا ، جماعة متدرجة (١٧) ، تنتفى المساواة بين أفرادها ، ويخضعون ، جميعاً ، لرئيس واحد(١٨) . كما أن مصالح الشركاء ، على تعددهم ، متجانسة ، لاتختلف إحداها عن الأخرى . وهذا التجانس لايتوافر ، فى المشروع ، بين مصلحة العمل

وكاتالا ، المشروع ، فقرات ٦٩ و ١٣٠ و١٣٧) . على أن هذه الحالة ، فى الحقيقة ، إستثنائية ، والمشروع ، عادة ، ذو غرض إقتصادى .

(١٣) ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٣٢٣ ، وفقرات ٢٩١ ومابعدها ؛ وأنظر ديران DURAND ، الوظائف العامة للمشروع الخاص ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٢٤٦ ومابعدها ؛ مارتان MARTIN ، الخدمة العامة فى النشاط الخاص ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٢ ، ص ٢٤٦ ومابعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٤٣١ ومابعدها .

(١٤) *L'affectio societatis* .

(١٥) أنظر آمل HAMEL ، نية المشاركة ، المجلة الفصلية للقانون المدنى ، سنة ١٩٢٥ ، ص ٧٦١ ومابعدها .

(١٦) أنظر ، فى الفروق بين المشروع والشركة ، ديباكس ، المرجع السابق ، فقرات ٣١٧ ومابعدها ، وكاتالا ، المشروع ، فقرتى ١٣٦ و١٣٧ ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، أرقام ١٥ — ١٩ .

(١٧) Communauté hiérarchisée .

(١٨) ريبير ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢٥ .

ومصلحة رأس المال ، حيث يقوم التعارض ، على الأقل جزئياً ، بين إحداهما والأخرى (١٩) . ويهيمن على تنظيم المشروع ، تبعاً لهذا ، فكرة التوازن بين المصالح المتعارضة . ولا يصلح ، من ثم ، نظام الشركة ، الذى يقوم على تحقيق التوازن بين مصالح متجانسة ، لإقامة التوازن بين المصالح المتنافرة (٢٠) . ولا يتغير الوضع ، ولو إشترك العملة ، بقدر معلوم ، فى إدارة الشركة (٢١) ، أو حصلوا ، قانوناً أو إتفاقاً ، على حصة من أرباحها (٢٢) ، لأن المساهمة فى الإدارة ، أو الاشتراك فى الربح ، لايرفع عن العملة علاقة التبعية الناشئة عن عقد العمل ، ولا يجعل منهم أطرافاً فى عقد الشركة ، الذى يقوم ، كما قدمنا ، على المساواة بين الشركاء أيا كان التفاوت فى أهمية حصصهم (٢٣) .

بعد هذا ، يتنازع الفقه ، فى التكييف القانونى للمشروع ، نظريتان : نظرية تقليدية ، تتأسس على فقه المذاهب الفردية ، وتنكر ، فى الحقيقة ، وجوده القانونى ، ونظرية حديثة ، ترى فيه منظمة ، لها ، فى الجماعة ، حياتها الخاصة (٢٤) .

---

(١٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٣٦ .

(٢٠) قارن أوان **HOUIN** ، إدارة المشروعات العامة وطرق القانون التجارى ، سجل فلسفة القانون **(Archives)** ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٧٩ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٩٢ .

(٢١) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٠ ومابعدها .

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرت ٦٥ ومابعدها .

(٢٣) كاتالا ، المشروع ، فقرتا ١٣٦ — ١٣٧ .

(٢٤) أنظر فى التكييف القانونى للمشروع : ريبير ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٠ ومابعدها ؛ ديباكس ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٣٠ ومابعدها ؛ بران **BRUN** ، علاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢—١—١٧١٩ ؛ لامبير—فيفر *LAMBERT-FAIVRE* ، المشروع وأشكاله القانونية ، المجلة الفصلية للقانون التجارى ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٩٠٧ ومابعدها ؛ فرانسشيلل **FRANCESCHELLI** ، الفكرة القانونية للمشروع فى إيطاليا ، المجلة الفصلية للقانون التجارى ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٥٧٥ ، ومابعدها ؛ كاليرلا نك **CAMERLYNCK** ، الإصلاح الإجتماعى للمشروع ، دالوز ، ١٩٦٨ ، فقه ، ص ١ ومابعدها ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٣٥ ومابعدها ؛ —

٢٥ — التكييف القانونى للمشروع : النظرية التقليدية : ليس للمشروع ، فى النظرية التقليدية ، وليدة فقه المذاهب الفردية ، ذاتية قانونية ، ولايعدو أن يكون حقيقة إجتماعية لاتنفذ إلى نطاق القانون(١) ، لأن العمل ، فى النظرية الإقتصادية للمشروع ، عنصر فى الإنتاج لايختلف عن بقية عناصره (٢) . وإنعسكت النظرية على تصوير القانون له . فظل المشروع ، فى النظرية القانونية ، خلال حقبة طويلة ، مستتراً تحت نظام الملكية(٣) : للمقاول ، — فرد أو شركة — ، الذى أقام المشروع ، حق الملكية على العقار الذى يحتويه (٤) ، والمنقولات الكائنة فيه ، أدوات

=ودبران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ١١٤ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ — ٨١ ومابعدها ؛ كاميرلانك وج . ليون —كان، فقرات ٣١٢ ومابعدها ؛ جاڤيليه ، ص ١٩٠ ومابعدها ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٩١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٢١ ومابعدها ؛ ديباكس DESPAX ، معجم دالوز ، القانون الأجتماعى ، جزء أول ، المشروع ، أرقام ١٢ ومابعدها ، ص ٧٧٥ ومابعدها ؛ لوجال LEGAL وبريت دى لاجريساى BRETHE de la GRESSAYE ، السلطة التأديبية فى المنظمات الخاصة ، ص ٦٢—٧٥ ؛ وأنظر ،كذلك ، أبي ABEILLE ، قانون المشروع ، سنة ١٩٦٣ ، بلوش — لينيه BLOCH—LAINE ، من أجل إصلاح المشروع ، سنة ١٩٦٣ .

فقرة ٢٥ :

(١) أنظر ، فى عرض هذا التصوير ، ريبير ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٠ ومابعدها ، ويعرض الفقيه ، بعد ذلك ، الخطوط الرئيسية لتطور المشروع فى إتجاه مخالف للفقه التقليدى ، واضعاً ، بهذا ، الأسس الأولى ، للنظرية الحديثة ، وهى نظرية المنظمة (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦) ؛ وكذلك بريت دى لا جريساى BRETHE DE LA GRESSAYE التحورات القانونية للمشروع ، مجلة القانون الا جتماعى ، سنة ١٩٣٩ ، ص ٢ — ٣ ؛ وجونو GOUNOT ، مبدأ سلطان الإرادة فى القانون الخاص الفرنسى ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩١٢ ، ص ٢٨٩ — ٢٩٠ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠١ ؛ وكذلك ملاحظات فريدل FREIDEL ، تقرير فى الندوة الدولية عن قانون المشروع والقانون الا جتماعى ، المجلة الدولية للقانون المقارن ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٥٥٧ ومابعدها .

(٣) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٠ .

(٤) ولا يتغير الوضع القانونى ، بداهة ، لو كان المقاول مستأجراً للعقار الذى يقيم فيه مشروعه ، وليس مالكا له .

أو مواد ، فيصبح مالكاً للإنتاج الذى يستخدم كل أولئك فى الحصول عليه . ويكون ، بالأولى ، من يشترى بقصد البيع مالكاً لما يشتريه . فاستعمال حق الملكية ، كما نظم فى المجموعة المدنية ، يحيط ، على هذا الوجه ، بنشاط المقاول فى كل صوره[٥] . وإذا كان فى حاجة إلى خدمات الآخرين ، عمال أو مستخدمين ، صغار أو كبار ، فإنه يلجأ إلى العقد ، نظاماً وضعه القانون تحت إمرته ، ليسد كل حاجته إليهم . وتقوم علاقته بهم ، مهما كثروا ، على عديد من عقود العمل الفردية ، التى تربطه بكل منهم ، برابطة مستقلة عن روابط بقيتهم[٦] ، بحيث يتوافر لديه عقود عمل متراصة ، أحدها بجانب الآخر ، دون أية رابطة بينها ، يبرم كل منها ، ويفسر ، وينفذ ، كما لو كان قائماً وحده . فيكون عماله ، كعملائه ، كل منهم مستقل عن الآخر ، ولا صلة له به [٧] .

فالعمال ، فى هذا التصوير ، يدخلون ، بمقتضى عقود العمل ، فى خدمة المشروع ، ويخضعون لرئيسه ، فى مقابل أجور محددة ، لا تتحمل مخاطر ، إستغلاله ، ولا صلة لها بنتيجته . وهكذا يظل العملة خارج المشروع ، ليكونوا رعيته [٨] ، ولا يندمجون فيه ليصبحوا مواطنيه [٩] .

يقوم المشروع ، إذن ، فى ظل الرأسمالية الحرة ، على النظام الملكية ونظرية العقد ، ملكية أدوات الإنتاج ، وعقود عمل مع العاملين عليها : يخول حق الملكية ، للمقاول ، سيادة مطلقة على بقعة معينة ، كما يهىء له عقد العمل الحصول على العمال اللازمين له . فيصير ، دون منازع ، مالكاً لما ينتجه أولئك تحت إدارته ، بمقتضى حق ملكيته على الآلات الصناعية والمواد الأولية . فتؤدى قواعد القانون ، على هذا النحو ، إلى وضع

(٥) ريبير ، المرجع السابق .

(٦) جونو ، المرجع السابق ؛ ريبير ، المرجع السابق .

(٧) ج . ليون — كان ، فقرتا ٢٩١ و ٢٩٢ ؛ أولييه ، ص ٩٧ — ٩٨ .

(٨) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ .

(٩) قرب كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٣١٤

« العمل » فى خدمة رأس المال (١٠) ، بمنحه « الرأسمالى » ملكية الاستغلال وحق إدارته ، وتبعاً لهذا ، جميع الربح الذى يحققه ، لأنه لايعدو أن يكون ثماراً لحق ملكيته . أليس « لمالك الشيء الحق فى كل ثماره » ، وفقاً لعبارة المادة ٨٠٤ من المجموعة المدنية (١١) ؟ . فرأس المال ، الذى يتحمل مخاطر المشروع ، له أن يستأثر بجنى ثماره(١٢) . ولذلك ، لم ير بعض الفقهاء(١٣) ، فى المشروع ، سوى مجموعة أموال(١٤) ، ولكنها مجموعة واقعية ، أو فعلية(١٥) ، وليست مجموعة قانونية(١٦) ، — تفترض وجود ديون تثقلها وحدها دون بقية أموال مالكها(١٧) — ، لا يمكن ، نظراً لمبدأ وحدة الذمة المالية ، التسليم بها دون نص فى القانون (١٨) .

على أن هذه الفكرة لاتصلح تكييفاً للمشروع ، لقصورها عن الإحاطة بحقيقته . فليس المشروع مجرد تجميع لأموال ، ليكون فقط خلية إقتصادية ، بل هو ، كذلك ، خلية إجتماعية ، واتحاد الخليتين هو الذى يكونه (١٩) . ولذلك ، وجد ، فى الفقه ، من يغفل الأموال ، فى تعريف المشروع ، ولا يرى فيه سوى مجموعة أشخاص : أصحاب رءوس الأموال ، المديرون ، والعملة (٢٠) .

---

(١٠) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٧ : وأنظر كذلك كامير لانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ وبريت دى لا جريساى ، المقال المشار إليه .

(١١) أنظر مؤلفنا ، « الوجيز فى الحقوق العينية الأصلية » ، فقرة ٢٧ .

(١٢) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٣ .

(١٣) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٣٠ .

(١٤) Universalité .

(١٥) Universalité de fait .

(١٦) Universalité juridique .

(١٧) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢١ .

(١٨) قرب ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ٧٨ .

(١٩) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ١٣ .

(٢٠) آمل ولا جارد ، موسوعة القانون التجارى ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرة ٢٠٨ ، ويستندان ، فى رأيهما ، إلى أن الأموال تقع تحت تصرف الإنسان لتحقيق أغراض إقتصادية ، —

٢٦ — التكييف القانونى للمشروع : النظرية الحديثة (نظرية المنظمة):
على أن الفقه الحديث لم يقنع ، فى تكييف المشروع ، بهذا التصوير ، الذى أملاه فقه المذاهب الفردية [(١)] ، ورآه قاصراً عن الإحاطة بحقيقه الأوضاع فى نظم الإنتاج الحديثة ، بإغفاله حقيقة هامة ، هى أن إجتماع العملة ، من كل فئة ، — عمال ومستخدمين وفنيين وهياكل — ، ليس فقط وليد عديد من عقود العمل ، متراص بعضها بجانب الآخر ، لينشىء كل منها رابطة قانونية ، لاعلاقة لها بالأخرى ، بل نتيجة تصرفات تجمعها وحدة الهدف ، لأنها ، جميعاً ، قامت لتحقيق غرض واحد : إستغلال معين ، يستلزم إجتماع قوى بشرية متنوعة ، ويمثل ، من ثم ، مجموع جهودهم ، فى سبيله ، حصة تشبه ، فى تكوين المشروع ، حصة رأس المال[(٢)] ، وتتحمل ، إزاءه ، تبعة لا تقل عن تبعته . ذلك ، لأن صاحب العمل ، إذا كان قد ألقى بأمواله فى المشروع ، فإن العملة قد وقفوا عليه حياتهم ، بل وحياة أسرهم ، لاعتمادهم عليه ، كلية ، فى الحصول على رزقهم[(٣)] . ويعتبر إجتماع هذه القوى البشرية ، المتنوعة ، للإنتاج ، فى شتى أنواعه ، ضرورة حتمية . فكما أن النحلة الواحدة لاتنشىء خلية ، والعازف المنفرد لايكون فرقة موسيقية ، فكذلك العامل الواحد لا يكوّن مشروعاً صناعياً ، أو تجارياً ، أو زراعياً ، ذا أهمية [(٤)] . « فإلى جانب العقود ، التى يتدخل العمال أطرافاً فيها ، توجد منظمة عضوية يصبحون أعضاء فيها : أعضاء متضامنون ، حيث يجعلهم

=وهى إما أن تكون حقوقا عينية يستخدمها صاحبها ، وإما حقوقا شخصية يستخدمها ، بناء على عقد مع مالكها ، وكل ماتثيره هذه الأموال ، هو : هل يعتبر المشروع شخصا إعتباريا يجوز أن يستعمل عليها الحقوق العينية أو الشخصية ؟ .

فقرة ٣٦ :

(١) أنظر ، فى هذا الفقه ، مؤلفنا « دروس فى نظرية القاعدة القانونية » الطبعة الثانية ، سنة ١٩٦٨ ، فقرة ٦ .

(٢) ريبير ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٠ .

(٣) لوجال وبريت دى لاجر يساى ، السلطة التأديبية فى المنظمات الخاصة ، المرجع السابق ، ص ٦٢ .

(٤) جولو ، الرسالة المشار اليها ، ص ٢٨٩ — ٢٩٠ .

تعاونهم الإيجابى ، والواعى ، فى العمل الجماعى ، وخضوعهم لنظام واحد ، شركاء حقيقيين » (٤) . وهكذا يصبح المشروع ، أمام القانون ، وحدة إجتماعية (٥) ، كما هو ، فى علم الاقتصاد ، وحدة إقتصادية(٦) ، ويكون ، بروح التضامن التى يغرسها فى نفوس أعضائه ، جماعة طبيعية ، ولدتها بينهم المشاركة فى العمل إلى هدف واحد(٧) .

لذلك ، ظهرت ، فى الفقه الحديث (٨) ، لتكييف المشروع ، — بعد أن عجزت النظم القانونية ، فى الفقه التقليدى ، عن مسايرة التقدم الذى تحقق فى الفكر الاجتماعى — ، نظرية المنظمة(٩) ، التى إبتكرها فقهاء القانون العام (١٠) لتفسير بعض نظمه : المنظمة(١١) هى مجموعة

(٥) Unité sociale .

(٦) Unité économique .

(٧) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٤ .

(٨) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٩ ؛ رواست وديران ، فقرة ٩٥ ؛ ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ؛ لوچال وبريت دى لا جريساى ، المرجع السابق ، ص ٦٥ ومابعدها ؛ آمل ولا جارد ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٦ ، ص ٢٥٨–٢٥٩ ؛ ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣٧ ؛ ترييار TREILLARD النظم القانونية للمشروع وتجربة التأميمات ، المجلة الفصلية للقانون التجارى ، سنة ١٩٥٣ ، ص ٦٠٥ ومابعدها ، وعلى الخصوص فقرات ١٩ ومابعدها ؛ بريت دى لا جريساى ، التحور القانونى للمشروع ، المقال المشار إليه ، ص ٢ ومابعدها ؛ جوسنس GOOSSENS ، العقد والمنظمة فى علاقات العمل ، مجموعة أعمال مؤتمر جامعة لييج Liège (بلچيكا) ، ٢٤ و ٢٥ أبريل سنة ١٩٦١ ، ص ١٩٧ ومابعدها ، حيث يعرض الكاتب نظرية المنظمة ويقارن بينها وبين فكرة العقد فى علاقات العمل . وقد قال قديما ، بهذه الفكرة ، جونو فى رسالته ، المشار اليها ، ص ٢٩٠ — ٢٩١ .

(٩) La théorie de l'institution .

(١٠) هوريو HAURIO ، مبادىء القانون العام ، سنة ١٩١٦ ، ص ١٠٨ — ١٧٣ ؛ رينار RENARD ، نظرية المنظمة ، سنة ١٩٣٠ .

(١١) Institution . ويمكن تعريفها ، فى معناها العام ، بأنها « فكرة عمل تعيش وتستمر فى وسط اجتماعى معين » ، أو ، على وجه التحديد ، « جماعة منظمة فى داخلها تتحد الأنشطة الفردية المختلفة فى فكرة رئيسية ، وتخضع ، لتحقيقها ، لسلطة ، ولقواعد إجتماعية » (بريلو PRELOT ، نظرية المؤسسة والفن القانونى ، مشار إليه فى جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ١٩٨ ، هامش ١) .

وقد فضلنا إصطلاح « المنظمة » ، للتعبير عن الكلمة الفرنسية ، عن إصطلاح المؤسسة ، لأنه

أشخاص يلتفون حول غاية معينة ، ويعملون معاً على تحقيقها عن طريق تنظيم دائم . وتعتبر هذه الغاية علاقة إجتماعية تربطهم ، لأن إراداتهم تتجه معاً إليها . وهى ، كذلك ، مصلحة مشتركة بينهم ، إذ لولا إتجاه إرادة كل منهم إلى تحقيقها لما التفوا ، جميعاً ، حولها . وأخيراً ، تجعل لها روح الجماعة ، التى تضم أفرادها ، حياة متميزة عن حياة كل منهم ، وتظل ، من ثم ، باقية رغم تغيرهم ، بخروج بعضهم منها ، ودخول غيرهم فيها(١٢) . ذلك أن نشاط المشروع ، فى نظم الانتاج الحديثة ، إذا كان يفترض قيام علاقات فردية بين صاحبه وكل عامل لديه ، إلا أن قيامها لايستغرق كل الصلات بينهما ، إذ تقف فكرة المشروع حقيقة إقتصادية ، وإجتماعية ، بل ، وإلى بعض الحدود ، قانونية ، تنصهر فيها تلك العلاقات الفردية . فالإنتاج الكبير ، الذى يميز العصر الحديث ، يفترض عملا جماعياً للعمال ، لأن التخصص فى العمل يحتم تعاوناً بين القائمين به فى مختلف فئاتهم ، من ناحية ، وبين العمل ورأس المال ، من ناحية أخرى ، وبين الإدارة والأيدى العاملة ، أخيراً ، على نحو يؤدى إلى قيام تضامن وثيق بين جميع العناصر فى المشروع ، فأخطاء صاحب العمل فى الإدارة تهدد العمال فى مورد رزقهم ، وتهاون العمال فى تنفيذ التزاماتهم ، أو مغالاتهم فى مطالبهم ، يهدد صاحب العمل فى أمواله . وتظهر ، بهذا كله ، الروح المشتركة التى تجعل من المشروع مجتمعاً صغيراً ، يتأسس على تعاون كل

=الذى له ، فى القانون ، معان أخرى ، أحدها ورد فى المادة ٦٩ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ « بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة » ، ويقابلها بالفرنسية Fondation ، والآخر تطلقه اللغة الجارية على « النظم » حين يقال المؤسسات القانونية ، أو السياسية ، أو الاقتصادية ، ويقابلها بالفرنسية ، وفقاً لتعبير البعض Instituion — chose ، ليفرقها عما سماه Institution — personne وهو المنظمة بالمعنى الذى قصدناه فى المتن (أنظر جوسنس ، المرجع السابق) .

(١٢) أنظر لوجال وبريت دى لا جرساى ، السلطة التأديبية فى المنظمات الخاصة ، المرجع السابق ، ص ٢١ ومابعدها ؛ وكذلك المراجع المشار اليها سابقاً ، هامش ٧ .

أعضائه ، ويكون البيئة الحقيقية لعلاقات العمل ، بل ولقانون العمل برمته(١٣) .

وهكذا يبدو المشروع ، فى هذا الفقه ، جماعة مهيأة لغاية معينة ، وتتجلى ، من ثم ، فيها مظاهر المنظمة ، على نحو يقربها معه البعض من الأسرة أو من الدولة (١٤) . فالورشة الصغيرة ، التى يديرها ذو الحرفة ، تذكرهم بالأسرة ، حين أن المشروع الكبير ، فى نظرهم ، يشبه الجماعة السياسية (١٤) . فهو ، فى كل الأحوال ، « كيان جماعى واحد ، له أجهزته المتناسقة ، والمتوازنة ، ويعيش حياة خاصة ومستقلة »(١٥) .

ولما كانت كل مثل جماعية (١٦) تؤدى إلى إنحسار نظرية العقد، الذى يقوم على الفلسفة الفردية ، ويوحى بالتنازع بين المصالح(١٧) ، فإن نظرية المنظمة ، التى ظهرت فى الفقه الفرنسى ، تقترب من نظرية علاقة العمل(١٨) ، الألمانية النشأة (١٩) ، التى نبذ أنصارها الفكرة الرومانية فى « عقد إجارة الأشخاص » مصدراً لتنظيم العلاقات بين صاحب العمل والعامل ، لأن عقد العمل ، عندهم ، لوروده على نشاط الإنسان ، يتصل بشخص أحد طرفيه ، وينشىء ، من ثم ، علاقات إنسانية لا يمكن إخضاعها لنظرية العقد ، التى وضعت ، فى المجموعة المدنية ، لتنظيم الروابط المالية ، كتلك الناشئة عن البيع أو إجارة الأشياء(٢٠) . ويعتبر المشروع ، وفقاً لهم ، جماعة حية ، تُنَظِّم الحياة بين أفراده على نسق الحياة فى الجماعة السياسية .

---

(١٣) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٥ ؛ وأنظر كذلك رواست وديران ، فقرة ١٠٤ .

(١٤) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٣٩ .

(١٥) جونو ، المرجع السابق ، ص ٢٩٠ — ٢٩١ .

(١٦) Idiologie communautaire .

(١٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١١٧ .

(١٨) La théorie de la relation de travail .

(١٩) أنظر ، فى عرض هذه النظرية، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ١١٥ وما بعدها ؛ وفى التقريب بينها وبين النظرية المنظمة ، فقرة ١١٩ .

(٢٠) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١١٦ .

وكما عجزت نظرية العقد عن تفسير علاقة الدولة بالرعية ، فإنها تعجز ، كذلك ، عن تنظيم العلاقات داخل المشروع ، الذى تُحدد المراكز القانونية ، فى داخله ، وفقاً لنظام يحقق الخير للجماعة المهنية بأسرها (٢١) . وينطبق ، من ثم ، على كل عامل ، بدخوله فيه ، ولو كان دخوله بناء على عقد باطل ، أو بغير عقد أصلاً ، لأنه ، فى كل الأحوال ، يصبح ، بانضمامه إليه ، عضواً فى هذا المجتمع الصغير ، ويخضع للقانون الذى ينظم الحياة فى داخله(٢١) . بل إن عقد العمل ، ولو قام صحيحاً ، لا ينشىء علاقة العمل ، بل هو ينمحى ، فى الحقيقة ، أمامها ، لتنشأ هذه العلاقة بواقعة مستقلة عنه ، ولاحقة على إبرامه : الدخول فى المشروع ، أو ، وفقاً لتعبيرهم ، فى الجماعة المهنية(٢١) ، حين لا يعدو عقـــد العمل ، الذى ينعتونه بالاستخدام(٢٢) ، أن يكون شرطاً لأخذ طرفيه بنظم قانونية مستقلة عنه ، ومصدرها القانون ، أو اللائحة ، أو الاتفاق الجماعى ، أو إرادة صاحب العمل ، متمثلة فى لائحة العمل (٢٣) .

٢٧ — تقدير نظرية المنظمة ، رأينا الخاص : لقيت نظرية المنظمة إعتراض فقهاء اليسار ، الذين رأوا فيها ، فضلا عن الغموض الذى يشوبها ، وجعلها عصية على التعريف الدقيق ، دعوة إلى التصوف(١) ، تؤدى ، بالمصلحة المشتركة التى تدعى وجودها ، إلى إخماد تيار التنازع بين الطبقات ، ودفع العمال إلى نسيان مصالحهم الحقيقة . وقد كانت النظرية تبدو ، عندهم ، مفهومة ، لو كان المشروع يسخر لخدمة أهداف أخرى غير المصلحة الخاصة لرئيسه . ولكن الحقيقة هى أن المشروع «شىء» مملوك لصاحب رأس المال ، غير ذى أغراض مستقلة عنه ، وليس ، البتة ، مشاركة ، سوية ، بين رأس المال والعمل . ويرون أن الأخذ بنظرية

(٢١) ديران وفيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١١٧ ؛ وأنظر كذلك فقرة ١١٨ .

(٢٢) L'embauchage .

(٢٣) سل ، ص ١٧٣ .

فقرة ٢٧ :

(١) Mystification .

المنظمة ، فى علاقات العمل ، يؤدى إلى تعرية العامل عن الحماية التى يوفرها له العقد ، بالدور الذى يعهد به إلى الإرادة الفردية فى تكوين العلاقات القانونية ، وبالاحترام الذى يوفره للشخصية الإنسانية ، حين أن المنظمة تضع العامل فى مجموعة تابعة لرئيس واحد لم يكن لها دور فى إختياره ، ونادوا ، فى عودة جد غريبة منهم ، إلى تعاليم الفقه الفردى ، بأن المشروع ليس سوى مجموعة عقود العمل الفردية (٢) .

وتعرضت النظرية ، كذلك ، لنقد الفقه التقليدى : لازال رجاله يرون ، فى عقد العمل الفردى ، الإطار الأساسى الذى يندرج التنظيم القانونى لعلاقات العمل فى داخله (٣) . وإذا كانوا يعترفون بالتضامن ، بين رئيس المشروع وعملته ، وقتما تعصف بهم الأزمات ، فإنهم ينكرونه حين يتجسم الرخاء فى تراكم الأرباح لدى رئيس المشروع وحده ، وتظهر المفارقة ، فى المشروع ، بين أرباحه وأجور عملته(٤) ، ويختفى ، حين توزيع الربح ، التضامن الذى كان قائماً بينهما إبان تحقيقه . والمشروع ، كما لاحظوا ، لم يظفر ، حتى الآن ، باعتراف القانون الوضعى . فليست له شخصية إعتبارية(٥) . بل ولا يعتبر ، كما أشرنا (٦) ، مجموعة قانونية . فالأموال الضرورية له ، عقارية أو منقولة ، والحقوق والديون الناتجة عن إستغلاله ، تدخل فى ذمة صاحبه ، مختلطة ببقية أمواله (٦) . ويضيفون أن ، فى نطاق التنظيم القانونى لسير المشروع ، رغم القيود العديدة التى وردت على سلطات رئيسه فى إدارته ، يظهر إتحاد المشروع مع شخص رئيسه (٧) ، — الذى يظل ، دون منازع ، سيداً له — ،

(٢) ج . ليون – كان G. LYON-CAEN ، الوجيز فى قانون العمل والضمان الإجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، فقرة ٢٩١ .

(٣) براين وجالان ، مقدمة ، ص ٦ .

(٤) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٢ ؛ وكامير لانك وج . ليون – كان ، فقرة ٤ (٣) ؛ ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٩٢ – ٩٣ .

(٥) أنظر ديباكس ، المرجع السابق ، ص ٣٧٠ ومابعدها .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤ .

(٧) كامير لانك ، عقد العمل ، ص ١٨ – ٢٠ ؛ والظر ، فى عكس ذلك ، ومحاولة =

وخضوع علاقاته بالعملة ، أساساً ، للعقد الذى أبرمه مع كل منهم ، ولا يرد ، على حقه فى إنهائه ، سوى قيد التعسف الذى يرد على كل الحقوق غيره(٨) . كما أن لائحة العمل ، التى تعتبر قانون المشروع ، إذا كان يستقل بوضعها رئيسه ، فإن محكمة النقض الفرنسية لازالت تعترف لها بأساس عقدى(٩) لم تستطع القيود التشريعية ، على سلطته فى وضعها ، أن تغيره . وكذلك السلطة التأديبية ليست ، فى مذهب القضاء الفرنسى(١٠) ، سوى وسيلة تسمح لصاحب العمل باتخاذ مايعتبره ضرورياً لسير مشروعه ، وتجد مصدرها فى عقد العمل ، بالتبعية التى يفرضها على العامل ، لتكون جزاء إخلاله بالالتزامات الناشئة عنه على عاتقه(١١) . وأخيراً ، إدارة المشروع ، لصاحب العمل فيها ، كما سنرى(١٢) ، سلطة تقديرية مطلقة ، ســواء تعلقت بتنظيم المشروع ، أو بإعادة تنظيمه ، أو بتعديل ، أو تغيير ، وسائل الإنتاج فيه ، أو بتوسيع ، أو تضييق ، دائرة نشاطه ، أو بإنهاء الاستغلال وإغلاقه ، بحيث تقدر مسئولية صاحب العمل ، فى كل أولئك ، فى نطاق الالتزامات الناشئة عن عقد العمل(١٣) .

— التدليل على إستقلال المشروع عن المقاول الذى يملكه ، ديباكس ، المرجع السابق ، ص ٣٦ وما بعدها .

(٨) يتفق هذا مع أحكام القانون الفرنسى قبل قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، ولكنه لم يعد متفقاً مع القيود التى أوردها هذا القانون الأخير على حق تسريح العامل (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨٣) .

(٩) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٤ ، والأحكام المشار إليها هوامش ٢٤ — ٢٨ .

(١٠) أنظر كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتى ١٢ و ٢١ ؛ وسوان SOINNE ، التحليل القانونى للائحة الداخلية للمشروع ، رسالة ، باريس سنه ١٩٧٠ ، ص ٣ .

(١١) كامير لانك ، عقد العمل ، ص ٢١ ؛ وأنظر نقض فرنسى ٢٩ مارس سنة ١٩٦٠ (مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٠ —٢— ١١٧٧٦ ، وتعليق G. H. C .) ، الذى أجاز ، لصاحب العمل ، أن يترك إجراءات التأديب ، المنصوص عليها فى لائحة العمل ، أو فى الاتفاق الجماعى ، ويرفع ، للقضاء ، دعوى فسخ عقد العمل لخطأ إقترفه العامل .

(١٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٠ .

(١٣) كامير لانك ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، كذلك ، جروتل ، فقرة ٢ .

ولا يعتبر هذا الأخير ، كما يذهب أنصار نظرية المنظمة(١٤) مديراً للمشروع ، يتمتع بسلطات وظيفية(١٥) ، يقدم الحساب عنها إلى عملته ، أو يخضع ، فى ممارستها ، لرقابة القضاة(١٦) . وينتهى الفقه التقليدى إلى أن العملة ليست لهم ، فى المشروع ، هيئة تنظم إستخدامهم به ، وتضمن إستقرارهم فيه ، وتضع النظام الذى يخضعون له ، وتراقب إدارته ، أو توزع الربح الناتج عنه ، بحيث لايعتبر العامل عضواً فى المشروع ، أو جزءاً منه ، ولكنه يقع فى خدمته(١٧) .

ويقتضى الفصل فى هذا الخلاف ، بترجيح إحدى النظريتين على الأخرى ، تحديد ما بينهما من فروق أساسية : تقوم المنظمة بتنسيق جماعى للعلاقات ، أو الأوضاع ، القانونية ، التى تنشأ داخل جماعة منظمة ، يتنافر ، بطبيعته ، مع التنظيم الخاص للعلاقات الفردية ، كل على حدة ، الذى يختلف ، مراعاة لخصوصياتها ، لكل حالة عما يوضع منها لحالة أخرى . وتتضمن المنظمة ، لهذا ، سلطة قادرة على وضع قواعد عامة ، تفرض على أفراد الجماعة ، وعلى تعديل هذه القواعد وفق الضرورات المتغيرة للحياة المشتركة . أما العقد ، فهو نظام هيأه القانون لترتيب الحقوق والالتزامات ، وعهد إلى طرفيه ، داخل إطار النظام العام ، تحديد مضمونه ، طبقاً لمبدأ سلطان الإرادة ، على الوجه الذى يريدان ، ولا يجوز لأحدهما ، دون رضاء الآخر ، تعديل آثاره ، بعد أن أصبحت ، بإبرامه ، بمثابة القانون بينهما .

وإذا كانت فكرة المنظمة تتعارض ، على هذا الوجه ، فى قوامها ، مع نظرية العقد ، فإنها تختلف ، كذلك ، عنها فى روحها . « فالأولى

---

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(١٥) Pouvoirs fonctionnels .

(١٦) أنظر ، مع ذلك ، فى القيود التى ترد ، على هذه السلطة ، فى القانون الفرنسى ، وفقاً لقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، لاحقا ، فقرة ٢٨٣ .

(١٧) كامير لانك ، عقد العمل ، ص ٢٢ ؛ وكامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٣١٤ .

غائية(١٨) ، ووظيفية(١٩) ، — دون أن تزيل ، بالضرورة ، عمل الإرادات الفردية التي تساهم في العلاقات الجماعية — ، تضع ، في المقام الأول ، الإرادة المشتركة ، أو ، على وجه أكثر دقة ، الفكرة الرئيسية التي يولدها جماع ، أو تفاعل ، الإرادات الفردية ، التي تخضع لها الموارد البشرية ، والمادية ، وأوجه النشاط المختلفة للجماعة » (٢٠) . أما الثانية ، فهي ذات طابع إرادي ، لا تأخذ في إعتبارها سوى الأمر الذي كان مصدراً للعلاقة القانونية ، وهو تطابق الإرادتين ، لتستند إليه الآثار القانونية ، وتميل ، من ثم ، إلى إعلاء شأن الإرادة الفردية (٢٠) .

فتحت أي نظام ، المنظمة أو العقد ، تقع علاقات العمل ؟ إذا طرحنا الفروض ، ثانوية الأهمية ، التي تتخذ فيها هذه العلاقات شكل روابط شخصية بين صاحب العمل والعامل ، كتلك التي توجد بين المخدوم وخادمه ، أو بين الحرفي وعامله أو عماله ، لنقتصر على المشروع غير الصغير ، وجدنا أن علاقات العمل لا يمكن تناولها فردياً ، كل حالة منها على حدة ، لأنها ليست ، في الحقيقة ، سوى عناصر مجموعة واحدة : المشروع .

الحق ، إذن ، في جانب نظرية المنظمة ، إذا يظهر ، من تحليل المشروع ، الذي قدمناه (٢١) ، توافر جميع عناصر المنظمة فيه : جماعة منظمة ، تتضافر الجهود ، في داخلها ، لتحقيق غاية معينة ، وتقوم على رأسها ، سلطة عليا ، تملك القدرة على وضع قواعد عامة ، ملزمة لجميع أفرادها ، أو لبعض فئاتهم ، وتعديلها على هدى الظروف المتغيرة ، من ناحية ، وعلى إصدار قرارات فردية لمن تشاء منهم ، تتخذ صورة الأمر ، أو النهي ، أو الإذن ، من ناحية أخرى ، وعلى توقيع الجزاء على من يخالف تلك القواعد العامة ، أو يعصى هذه القرارات الفردية .

---

(١٨) Finaliste .

(١٩) Fonctionnelle .

(٢٠) جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ١٩٩ .

(٢١) راجع سابقا ، فقرة ١٧ .

ويقترب وضع العملة ، فى المشروع الكبير على الخصوص ، من وضع موظفى ، وعمال ، السلطات العامة : تتحدد مراكزهم القانونية طبقاً لقواعد عامة ، يمكن تغييرها بالإرادة المنفردة ، على نقيض العلاقات العقدية . وإذا كان للإرادة الفردية دور فى نظرية المنظمة ، فإنه ، مع هذا ، جد مختلف عن دورها فى نطاق العقد : بينما تحدد الإرادة الفردية ، فى نظرية العقد ، مضمون الوضع القانونى الناشيء عنه ، لا تعدو ، فى نظرية المنظمة ، وهى ، فى هذا ، كنظرية علاقه العمل (٢٢) ، أن تكون شرطاً يؤدى إلى إخضاع الوضع الفردى لنظام حُدد ، مقدماً ، مضمونه بإرادة واحدة .

إعتُرض ، على هذا الرأى ، بأن فكرة المنظمة تفترض ، حتماً ، فضلاً عن التضامن بين أفرادها ، الشعور بهذا التضامن فى نفوسهم ، وعلى الخصوص إعتقادهم بأنهم يكوّنون جماعة واحدة ، حين أن التضامن ، داخل المشروع ، بين العمال وأصحاب رءوس الأموال ، — الذى يظهر كما أشرنا ، فى أوقات المحن ، ويختفى فى فترات الرخاء — ، يزعزعه تعارض المصالح بين العمل ورأس المال . وشعور الطرفين بهذا التعارض أقوى من إحساسهما بذاك التضامن . وينتفى ، بالذات ، إعتقادهما بأنهما يكوّنان جماعة واحدة (٢٣) . يُرد ، على هذا الاعتراض ، بأن المنظمة فكرة إجتماعية ، أكثر منها قانونية ، ويكفى ، لقيامها ، جماعة متدرجة ، تلتف حول غرض واحد تسعى إلى تحقيقه (٢٤) ، ويتعين ، لتحديده ، الوقوف عند الغرض المباشر ، الذى يكون ، فى الغالب ، إنتاج سلعة ، أو تقديم خدمة ، وإغفال الأغراض غير المباشرة للعمل أو رأس المال .

ولا زال جمهور الفقهاء ، فى بلجيكا ، يتمسك ، بتفسير المشروع ، على هدى فكرة العقد : تتأسس علاقات العمل ، فى المشروع ، بالسلطات التى تتقرر لصاحب العمل ، — وعلى الخصوص حقه فى تغيير ظروف

---

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨ .

(٢٣) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٩٣ .

(٢٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤٢ .

العمل فيه بارادته المنفردة ، وإشتراك العملة معه فى إدارته فى الدول التى تعترف لهم به — ، على الاتفاق عليها ، صراحة أو ضمناً ، فى عقد العمل ، أو على فرضها ، قانوناً ، على طرفيه ، بحيث يعتبر كل أولئك آثاراً عقدية ، إذ يميلها العقد ، أو يفرضها القانون بإبرامه (٢٥) .

والصفة الصناعية لهذا التفسير واضحة . وهو ، بعد ، تفسير يعجز عن الإفصاح عن حقيقة المشروع ، الذى لايمكن ، على الإطلاق ، رده إلى مجموعة علاقات عمل فردية ، متراصة إحداها إلى جانب الأخرى . وإذا كان وجود العقود ، فى المشروع ، أمراً لاشك فيه ، فإنها تعتبر ، بالنسبة له ، طرقاً قانونية يصل بها إلى تحقيق غايته ، أو ، فى عبارة وجيزة ، مجرد وسائل تسخر لخدمته ، ولا يمكن أن تتحد ، أو تندمج ، فيه ، لأنها تفترض ، مقدماً ، وجوده ، ولأن قيام المشروع مبرر إبرام عقود العمل المختلفة ، وغايته هى التى تصنف أنواعه ، وتنسق بينها ، على نحو يجعل منها مجموعة منسجمة . فضلا عن أن فكرة العقد تفترض إشتراك كل عامل فى وضع النظام القانونى الذى يخضع له ، داخل المشروع ، مجموع عملته ، وهو إفتراض لا أثر للحقيقة فيه . هل يمكن ، حقيقة ، أن ينسب إلى كل عامل فى المشروع ، إنصراف إرادته إلى إدراج بنود ، فى عقده ، تنظم الأوضاع الفردية المختلفة فى داخله ؟ أو أن نفترض رضاءه ، مقدماً ، بالتغييرات التى يدخلها رئيس المشروع على سير العمل فيه ؟ الحقيقة أن العامل يتحمل أثر هذه التغييرات ، التى يجيز القانون ، لرئيس المشروع ، إدخالها على ظروف العمل فى داخله . فالعامل ، على خلاف ما يؤكد أنصار التصوير العقدى ، لا يساهم فى وضع النظام ، وسير العمل ، فى المشروع ، بقدر ما يقبل وضعاً حددت ، مقدماً ، عناصره ، دون دخل لإرادته(٢٦) :

نخلص ، مما قدمناه ، إلى أن فكرة العقد تعجز عن الإحاطة بخصائص

(٢٥) أنظر جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠٤ .

(٢٦) جوسنس ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤ — ٢٠٥ .

النظام القانونى لعلاقات العمل ، كما تقصر عن تفسير مميزاته ، وأن فكرة المنظمة ، فى هذا النطاق ، أكثر إستجابة للأوضاع القانونية ، وإتفاقاً مع حقائق الحياة .

على أن نظرية المنظمة تصطدم بعدم إعتراف القانون بها مصدراً عاماً للحقوق والالتزامات ، وتظهر المفارقة واضحة بين التنظيم القانونى ووقائع الحياة(٢٧) : نظرية العقد ، وهى التى تحظى باعتراف القانون ، تعجز عن تفسير علاقات العمل ، حين أن فكرة المنظمة ، وهى التى لايعترف بها القانون ، قادرة على تفسيرها . وتظل ، إلى حين إعتراف الشارع بها ، عاجزة عن تقديم التكييف القانونى للمشروع (٢٨) .

إنما لا تقتصر مهمة التمييز ، بين العقد والمنظمة ، على تفسير علاقات العمل القائمة ، بل يتسع دوره إلى التأثير فى الاتجاه الذى ينبغى أن يسير فيه تطور هذه العلاقات مستقبلاً ، لتظهر له أهمية عملية بالغة . ذلك أن العقد والمنظمة ليستا مجرد فكرتين ، أو نظريتين ، لتفسير ظواهر إجتماعية ، أو قانونية ، معينة ، ولكنهما تعتبران ، على الخصوص ، فكرتين ، أو نظريتين ، تهدفان إلى التأثير على تلك الظواهر ، أو الوقائع ، ودفعها إلى الاتجاه الذى يتفق مع المثل التى تقصد الجماعة تحقيقها . ولذلك ، فالاختيار بين الفكرتين ، ينبغى أن يتحدد ، لاعلى أساس المفاضلة بين نظامين مختلفين لتفسير علاقات العمل فى الوقت الحاضر ، بل على أساس الترجيح بين سياستين تشريعيتين للتنظيم الذى يتقرر لعلاقات العمل مستقبلا(٢٩) .

فإذا وقفنا عند هذه النقطة الأخيرة ، وجدنا أن نظرية المنظمة ، — التى رأيناها أصدق تفسيراً لعلاقات العمل ، فى الوقت الحاضر — ، هى ، بعينها ، الكفيلة ، وحدها ، بتنفيذ السياسة التشريعية ، الواجب إتباعها ، فى نطاق تلك العلاقات ، لتحقيق المثل العليا التى تستهدفها الجماعة : نظرية المنظمة تجعل ، من المشروع ، لامجرد وسيلة لتحقيق الأرباح

(٢٧) قرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤١

(٢٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤٢ .

(٢٩) جوسنس ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠٧ .

لأصحاب رأس المال فيه ، بل « جماعة عمل »(٣٠) ، ليعتبر ، تجاوزاً لمهمته الإنتاجية ، مزيجاً من جهود ، أو أنشطة ، إنسانية مختلفة ، توازَن ، وتنسَّق ، للوصول إلى الغاية المشتركة ، وكذلك ، بل ، وعلى الخصوص ، لتحقيق مطامح كل المساهمين فيه ، فى جو يسوده العدل والكرامة . وهذا يؤدى إلى توثيق ، وتنسيق ، الروابط القائمة فى المشروع ، وتقوية حقوق ، والتزامات ، كل المشتركين فيه :

— يعترف ، لرئيس المشروع ، بالسلطات اللازمة لحسن سيره ، وتفرض عليه القيود التى تنبع عن الغاية منها ، وهى ، أساساً ، ليست إشباع مصالح رئيسه ، بل تحقيق هدف المشروع ، باعتباره « جماعة عمل » . وهذه ، فى الحقيقة ، الميزة الرئيسية لنظرية المنظمة : وضع السلطة ، فى المشروع ، داخل إطارها الصحيح . فهى ليست ميزة شخصية لمن يستعملها ، بل وظيفة فى خدمة الجماعة .

— لا يعتبر العامل مجرد مؤجر لخدماته ، بل عضواً فى الجماعة ، يشترك فى حياة المشروع ، ويساهم فى تحقيق مهمته ، ويحمل ، بهذه الصفة ، نصيبه فى المسئولية عن العمل الجماعى ، كما يفيد من المزايا المادية والمعنوية التى تنتج عنه ، إلى جانب إلتزامه ببذل المعاونة الضرورية للمشروع الذى يضمه » .

فتؤدى نظرية المنظمة ، على هذا النحو ، إلى تهيئة ديموقراطية السلطة : لما كانت السلطة لم تعد ميزة شخصية ، وصارت أداة ، أو وسيلة ، لخدمة « جماعة العمل » ، التى يكونها المشروع ، تعين ، — فى جو الحرية الذى تهيئه الدولة الحديثة ، ومبدأ سلطان الإرادة الذى قررته — ، ألا تتركز هذه السلطة فى يدى رئيس المشروع ، ويجب توزيعها على أعضاء الجماعة ، أو ، على الأقل ، إخضاعها لرقابتهم ، عن طريق إشتراك نواب عنهم فى إتخاذ القرارات ، أو رقابة الأجهزة الجماعية . وهكذا ، يترتب على فكرة المنظمة ، مع وضع السلطة فى مكانها الصحيح ، تنظيم الوسائل التى تضمن بقاءها فى حدودها الطبيعية(٣٠) .

(٣٠) Communauté de travail.

بهذا يبين خطل الزعم بأن نظرية المنظمة تؤدى إلى زيادة سلطة صاحب العمل ، حين يترتب على الأخذ بفكرة العقد حماية العامل والمحافظة على حقوقه : يتأسس العقد ، خلافاً للمنظمة ، على فكرة المساواة بين طرفيه ، ولا يكون ، من ثم ، لصاحب العمل سلطة على العامل إلا بقبوله لها . على أن هذا النظر يتجاهل حقائق الحياة ، إذ ليس لإرادة العامل ، فى إبرام العقد ، سوى دور ضئيل ، يقتصر على قبول مايعرض عليه ، إن لم يشأ رفضه ، حين أن لإرادته ، وفقاً لفكرة المنظمة ، فى التصوير « الديموقراطى » للمشروع ، الذى ساد فى الشرائع الحديثة ، دور فى إدارته[٣١] ، يتسع بتقدم الفكر الإجتماعى . وإذا كان قد تؤدى ، أحياناً ، بفكرة المنظمة ، لتقوية سلطة صاحب العمل ، فإن هذا النداء يستند إلى تصوير « أوتوقراطى » للفكرة ، لا يتفق مع طبيعتها ، ولا مع تطبيقاتها فى القانون المعاصر[٣٢] .

لقد وقع بخصوم نظرية المنظمة فى خطأ بالغ حين إعتقدوا أنها تنشىء السلطة ، حين أنها تقتصر على وضع نظام لها داخل الجماعة . ذلك أن السلطة حقيقة إجتماعية ، لابد قائمة فى المشروع ، أيا كان تصويره ، أو النظام القانونى الذى يخضع له . فلا يبقى ، إذن ، سوى تحديد هذه السلطة ، وإحاطة إستعمالها بالضمانات الضرورية لحماية العملة . وتوفير هذه الضمانات أكثر يسراً فى نظرية المنظمة ، بإجراءات التدخل لإرادات العملة ، عن طريق ممثليهم ، التى تميز المنظمة ، عنه فى نظرية العقد ، التى يكون تدخل الإرادات ، وفقاً لها ، بطريقة فردية . فاتحاد الإرادات لا يوفر فقط الفاعلية للعمل الجماعى ، بل يساعد أيضاً ، عن طريق نظرية النيابة ، على حماية المصالح الفردية فى مواجهة السلطة العليا فى المنظمة[٣٢] . فضلا عما تضعه نظرية المنظمة ، كما قدمنا ، على سلطة رئيس المشروع من قيد الغاية ، وهى مصلحة المشروع ، وتفقد مشروعيتها إذا إنحرفت بها عن هذه الغاية .

---

(٣١) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٠ ومابعدها .

(٣٢) جوسنس ، المرجع السابق ، ص ٢١٠ — ٢١١ .

٢٨ — خلاصة : النتائج التى تترتب على نظرية المنظمة ، تطور المشروع فى تكوينه وفى غايته : لما كان المشروع ، فى تصويره الحديث ، منظمة تجمع ، تحت إدارة واحدة ، عناصر الإنتاج المختلفة التى تتضافر معاً لتحقيق غايته(١) ، فإنه لا يمكن لأحدها أن يبتلع الآخر ، أو يستأثر بالوجود القانونى دونه ، كرأس المال ، الذى إستقل ، فى الفقه التقليدى ، به وحده ، بل يقوم فيه العمل إلى جانبه ، ولا يظل ، كما كان وفقاً له ، خارجاً عنه ، يدور على هامشه(٢) . وبعد أن كان غرض المشروع ، فى ظل الرأسمالية الحرة ، يكمن فى تحديد ربح غير محدود لرئيسه ، تبعاً لاتحاد إدارة المشروع مع حق ملكيته ، الذى يهدف ، ككل الحقوق ، لمصلحة صاحبه وحده ، فإن غاية المشروع ، فى الفقه الإجتماعى ، تُظهر ، فى وضوح ، الوظيفة الإجتماعية لحق الملكية ، التى ، رغم الجدل الذى ثار حولها فى الفقه(٣) ، تصبح بمنجى من النقد حين تتجمع ، داخل المشروع ، قوى متعددة لتحقيق غاية واحدة ، لأن هذه الغاية ، التى أوضحنا أهميتها البالغة فيه(٤) ، لا يمكن أن تكون سوى « الخير العام »(٥) ، لجميع من يتعاونون على تحقيقها(٦) . فلا تنفد غاية المشروع فى تحقيق الربح ، إلى أقصى الحدود ، لفائدة رأس المال المستثمر فيه ، بل تتضمن ، كذلك ، وبالقدر ذاته ، توفير وسائل العيش الكريم للقائمين بالعمل داخله ، ولأفراد أسرهم معهم ، بحيث يهدف المشروع إلى رعاية مصلحة العمل ، بجانب تحقيق فائدة رأس المال ، وإلا فقد حكمة وجوده (٧) . وتصبح مهمة رئيس المشروع غير

فقرة ٢٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .

(٢) قرب ريبير ، المرجع السابق ، فقرتى ١٢٧ و١٣٦ .

(٣) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٦ ، ص ٢٧٣ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٢ .

(٥) Le bien commun .

(٦) بريت دى لا جريساى ، المقال المشار إليه ، ص ٣ — ٤ ؛ ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٦ ، ص ٢٧٤ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٧ — ٣ .

(٧) ريبير ، المرجع السابق ، فقرتا ١٢٦ و ١٤٠ ؛ ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ بريت دى لاجريساى ، المقال المشار إليه ، ص ٤ .

محصورة فى تمثيل رأس المال ، بل تتسع لتمثيل جميع العناصر المستخدمة فيه ، ومن بينها العمل بداهة ، ويتعين توجيهها إلى تحقيق المصلحة الجماعية[٨] ، لأن المشروع ، كما قدمنا[٩] ، منظمة جماعية ، يجد فيها ، على السواء ، العمل مكانه إلى جانب رأس المال ، ولم يعد ، كما كان فى ظل الرأسمالية الحرة ، موضوعاً تحت إمرته ، مسخراً لمصلحته ، بل صار يقف إلى جانبه ، متعاوناً معه فى تحقيق الغاية الجماعية ، التى لا غنى لأحدهما ، فى تحقيقها ، عن الآخر ، وهى الاستغلال الذى قصد ، بالمشروع ، إنشاؤه [١٠] . وإستطاع البعض ، فى الفقه [١١] ، تعبيراً عن هذا التطور ، باستعارة إصطلاحات من علم السياسة ، القول بأن العمال ، بعد أن كانوا رعية[١٢] للمشروع ، قد أصبحوا مواطنين فيه[١٣] .

ويترتب ، على هذا التصوير ، نتائج بالغة الأهمية ، أشرنا إلى بعضها [١٤] ، تناقض تلك التى يمليها فقه المذاهب الفردية : قيام حق للعمال فى العمل داخل المشروع ، أو ، فى عبارة مساوية ، حق البقاء فيه ، عبر عنه البعض[١٥] « بملكية الوظيفة »[١٦] ، من ناحية ، وحق فى مشاركة رئيس المشروع فى إدارته ، من ناحية أخرى ، وحق فى إقتسام الربح معه ، أخيراً [١٧] .

(٨) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٠ .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٢ .

(١٠) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ، ص ٢٩٥ — ٢٩٦ .

(١١) فريدريك نومان Fridrich Naumann مشار إليه فى ديرانات وچوسو ، جزء أول ، ص ٤٢٢ ، هامش ٢ .

(١٢) Sujets .

(١٣) Citoyens .

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٢٧

(١٥) ريبير ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ .

(١٦) La propriété de l'emploi .

(١٧) قرب ملاحظات آمل HAMEL فى التقديم للندوة الدولية فى القانون الخاص والقانون الاجتماعى (١٣ — ١٥ مايو سنة ١٩٥٤) ، المجلة الدولية للقانون المقارن ، السنة ٦ ، ص ٥٤٣ ومابعدها ، القسم الثانى فى قانون المشروع والقانون الاجتماعى ، ص ٥٥٤ — ٥٥٧ ؛ وكذلك ملاحظات فريدل FREIDEL فى تقريره فى ذات الندوة ، ص ٥٥٩ — ٥٦٠ .

وإذا كان القانون ، كما قدمنا ، لم يعترف بفكرة المنظمة مصدراً عاماً للروابط القانونية ، فإن تطوره فى إتجاه نتائجها الجوهرية ، وإن كان يبدو بطيئاً ، فإنه ، مع هذا ، مؤكد ، ومطرد ، نتيجة تطور الفكر نحو « الديموقراطية » الصناعية (١٨) ، أو الإقتصادية (١٩) ، بعد أن بانت مثالب التصوير التقليدى للمشروع ، وعلاقة رأس المال بالعمل فى داخله . فلم يعد مقبولاً عقلاً ، أو عدلاً ، أن يظل العملة ، — الذين يقدمون ، إلى المشروع ، قواهم العضلية ، أو جهودهم الذهنية ، أحياناً طيلة حياتهم ، ويبوؤن بالتعطل إذا ذبل المشروع أو أغلق — ، مجرد بائعين لسلعة ، هى ساعات عملهم ، مقابل أجور ثابتة ، لاتتغير بربح المشروع أو خسارته ، ويظلون خارج المشروع ، غير ذوى حقوق فى أية رقابة على إدارته ، حين أن المدخرين ، أو المضاربين ، — الذين لم يقدموا ، للمشروع ، سوى جزء من أموالهم ، قد يكون ضئيلا ، أحياناً لفترة قصيرة ، وليست لديهم ، فى العادة ، فكرة واضحة عن إنتاجه ، أو أمكنة منشآته الرئيسية — ، يعتبرون شركاء فيه ، ومن ثم ، أسياداً له (٢٠) .

فنشأت ، داخل المشروع ، إلى جانب علاقة العمل الفردية بين رئيسه وكل عامل فيه ، علاقات جماعية بين رئيسه ومجموع عملته ، تتمثل فى إشتراكهم فى إدارة المشروع ، فى أوصاف تختلف حسب قانون كل دولة (٢١) ، من ناحية ، ولم يعد العملة بمعزل عن ربح المشروع (٢٢) ، بل وأصبح لهم ، فى القانون الفرنسى ، نصيب معلوم فى نمائه (٢٣) ، من ناحية أخرى . وضُيقت ، أخيراً ، طرائق إنهاء عقد العمل ، تحقيقاً لاستقرار العامل فى المشروع ، فى إتجاه الاعتراف له

---

(١٨) Démocratie industrielle .

(١٩) Démocratie économique ؛ أنظر ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٩٤ .

(٢٠) چام ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .

(٢١) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٠ ومابعدها .

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٥ ومابعدها .

(٢٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٦٨ .

بملكية الوظيفة : تقرر بقاء عقد العمل ، رغم تغير رئيس المشروع ، أيا كان سببه ، واستمراره مع خلفه (٢٤) ، على نقيض المبادىء العامة فى الاستخلاف على آثار العقود (٢٥) ، وعلق حق رئيس المشروع فى تسريح العامل ، بعد أن كان مطلقاً ، على قيام مبرر حقيقى وجدى ، وبالتالى عدم جواز إستعماله إلا إذا كانت مصلحة المشروع تقتضيه (٢٦) ، فضلا عن إخضاع التسريح ، لأسباب إقتصادية ، لإذن سلطة عامة(٢٧) . وزادت حالات وقف عقــد العمل على حساب إنفساخه(٢٨) . وفى النهاية ، ألزم صاحب العمل ، فى القانون الفرنسى ، بوضع « ميزانية إجتماعية »(٢٩) ، سنوياً ، لمشروعه ، وعرضها على لجنة المشروع ، التى تمثل عملته(٣٠) ، مؤكداً الغاية الإجتماعية له ، ومجبراً رئيسه على مراعاتها فى إدارته(٣١) ، وقد أدى كل هذا إلى إدماج العامل فى المشروع ، واعتباره عضواً فيه (٣٢) ، بعد أن كان ، فى الفقه التقليدى ، يقف خارجه . ومع ذلك لم ترض هذه الإصلاحات ، فى فرنسا ، طموح الفقه(٣٣) ، أو الإرادة الشارعة(٣٤) .

---

(٢٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٢٥) أنظر ، فى هذه المبادىء ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ١٣٨ وما بعدها .

(٢٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨٣ .

(٢٧) كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٢٢ ومابعدها ، وتتعلق ، فى الحقيقة ، بالتسريح الجماعى

(٢٨) أنظر لاحقا ، فقراة ٢٤٨ .

(٢٩) Bilan social

(٣٠) أنظر ، فى لجنة المشروع ، لاحقاً ، فقرة ٦٢ .

(٣١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤١ ؛ وفى مضمون « الميزانية الجماعية » ، فقرتا ٧٠٣ و ٧٠٥ .

(٣٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤١ .

(٣٣) أنظر بلوش – لينيه BLOCH — LAINE ، لإصلاح المشروع ، سنة ١٩٦٣ ، وفى عرض أفكاره كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٤٩ ؛ وفى عرض إقتراحات أخرى لاصلاح المشروع ، فقرتى ١٥٠ و ١٥١ .

(٣٤) أنظر ، فى تقرير اللجنة ، التى شكلتها الحكومة الفرنسية ، سنة ١٩٧٤ ، لبحث تطوير المشروع ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٥٣ ومابعدها .

على أن نجاح نظرية المنظمة ، فى القانون الوضعى ، يتعين أن يقف بها عند حدود معقولة ، وإلا أدت إلى إنقاص سلطات رئيس المشروع إلى حد غير مقبول ، وبالتالى إلى الفوضى ، إضراراً بالانتاج الوطنى (٣٤) . ويجب ، على كل حال ، أن يكون الأخذ بها ، فى القانون المصرى ، تدريجياً ، وفقاً لتقدم الوعى لدى العملة .

٢٩ — التنظيم القانونى لسير المشروع ، تقسيم : لما كان المشروع ، كما قدمنا(١) ، مجتمعاً صغيراً ، فإنه لا يتسنى لأفراده الحياة فيه ، على نحو يحقق الغاية المرجوة منه ، إلا باتباع قواعد معينة ، تحاكى القانون فى الجماعة السياسية ، تسمى لائحة العمل ، أو اللائحة الداخلية ، تفرضها عليهم السلطة العليا فيه ، بالجزاء الذى تضعه للمخالفة . وتتركز هذه السلطة فى يدى رئيس المشروع ، أو صاحب العمل ، الذى يكون له ، على غرار الحاكم فى الجماعة السياسية ، سلطة تشريعية ، نفضل تسميتها بالسلطة التنظيمية ، وسلطة الإدارة ، والسلطة التأديبية . وقد عزا البعض ، فى الفقه الحديث ، أساس هذه السلطات إلى حق الملكية ، الذى لرئيس المشروع ، على عناصره(٢) . ولكنه أساس معيب ، لأن الملكية ، وهى حق عينى على الأشياء ، لا يمكن أن تفسر سلطة الأمر على الأشخاص(٣) . ولذلك ، لا تتأسس تلك السلطات ، فى الفقه التقليدى ، كما قدمنا(٤) ، على حق الملكية وحده ، بل يضاف إليه نظام العقد ، بحيث تستند ، فى المشروع ، بالنسبة لعناصره المادية ، على حق الملكية ، وبالنسبة لعناصره البشرية ، على عقود العمل ، التى تخول لرئيسه ،

---

(٣٤) قرب بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨١ .

فقرة ٢٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .

(٢) سنزايمر SINZHEIMER (فى ألمانيا) ، مشار إليه فى ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٨ ، وص ٤٢٤ ، هامش ١ .

(٣) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٨ ؛ رواست وديران ، فقرة ١٠٥ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤ .

بعلاقة التبعية التى تقيمها بين طرفيها ، سلطة الأمر على العملة (٥) . ويجد البعض الآخر أساسها الحقيقى فى المسئوليات التى يضطلع بها المقاول فى القيام بأعباء الإنتاج ، وتهيئة الخير لجميع الأفراد فى مشروعه ، متحملا مخاطره ، وتجعل توفير السلطات اللازمة لتحقيقها ضرورة حتمية له(٦) . على أن ، فى الفقه ، من يجمع بين الرأيين ، منادياً بازدواج الأساس القانونى لسلطات رئيس المشروع . فيؤسس ، على نظرية العقد ، سلطاته فى نطاق علاقات العمل الفردية ، كسلطته التأديبية ، وعلى « مصلحة المشروع » سلطاته فى نطاق علاقات العمل الجماعية ، — كسلطته التنظيمية بوضع اللائحة الداخلية ، أو التسريح الجماعى للعملة ، أو وقف العمل مؤقتاً لأسباب إقتصادية — ، التى تقصر عن تأسيسها نظرية العقد التى لاتحكم سوى العلاقات الفردية(٧) .

ولا يباشر رئيس المشروع ، كما أشرنا(٨) ، تلك السلطات بنفسه إلا إذا كان حجم المشروع يسمح له بمباشرتها وحده . ويفوض ، فى المشروعات الكبيرة ، سلطاته إلى كبار مستخدميه ، يباشرونها ، فى حدود التفويض ، نيابة عنه (٩) . وقد يحتفظ رئيس المشروع بالسلطة التشريعية ، أو التنظيمية ، وإن كان الغالب ، فى فرنسا ، أن يتولاها رئيس المنشأة . أما سلطة الإدارة ، فيعهد بها إلى الهياكل ، الذين يخولهم سلطات معينة على صغار المستخدمين والعمال . ولا يعهد بالسلطة التأديبية إلا لمن يكون أهلا لإستعمالها ، ويجب أن يوفر للعملة ، فيما يتعلق بها ، ضمانات الحيدة . ويتعين ، لهذا ، أن يتولى توقيع الجزاء ، على الأخطاء التأديبية ، أشخاص غير من وقعت المخالفات لأوامرهم(٩) .

ويقوم كبار المستخدمين ، أو الهياكل(١٠) ، الذين يعهد إليهم رئيس

---

(٥) أوليبه ، ص ٩٧ — ٩٨ ؛ وأنظر لاحقا ، فقرات ١١٦ وما بعدها .

(٦) ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٦ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠ .

(٩) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٤٩ .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

المشروع ببعض سلطاته ، بهذه المهمة ، كما قدمنا ، بتعويض منه ولحسابه . ولا يجوز لهم ، من ثم ، إستعمالها إلا في الحدود التي رسمها لهم . ويكون للعملة ، خارج هذه الحدود ، رفض الأوامر التي يصدرونها إليهم . وله ، في حال تقصيرهم ، أو إنحرافهم ، توقيع الجزاءات التأديبية عليهم(١١) .

وتجمع السلطات الثلاث وحدة الهدف ، الذى لايعدو أن يكون « مصلحة المشروع » الذى يرأسه . على أن تحديد « مصلحة المشروع »(١٢) ليس يسيراً ، على نقيض ما يبدو لأول وهلة ، تبعاً لتعدد أغراض المشروع ، والواجبات المنوط أداتها به ، ولكونها ، على الخصوص ، غير متجانسة . فإلى جانب واجباته نحو الجماعة ، التي ترغمــه على إتباعها القوانين التي تصدرها الدولة ، للمشروع أغراض إقتصادية ، جماعها أن يحقق ، باختياراته الاقتصادية والفنية ، ربحاً غير محدود لأصحاب رءوس الأموال المستخدمة فيه ، وأغراض إجتماعية ، جماعها توفير الاستقرار فيه لعملته ، وتهيئة أسباب العيش الكريم لهم ، بالأجور التي ينالونهــا منه . وهذه الأغراض متعارضة . فمصلحة الجماعة ، التي يعبر عنها ، عادة ، بمصلحة جمهور المستهلكين ، قد تتعارض مع تحقيق الربح الذى يقنع به أصحاب رءوس الأموال . لا شأن ، لهذا التعارض ، بقانون العمل ، ويحتكم فيه إلى الدولة ، التي تفصل فيه بقوانين آمره ، كتسعير المنتجات أو السلع مثلا . إنما تتعارض ، على الخصوص ، مصلحة أصحاب رءوس الأموال في تحقيق الربح ، والتوسع في المشروع وتطويره ، مع مطامح العملة في الأجور الكافية ، وتحسين ظروف العمل . فأى المصلحتين هي التي تعتبر « مصلحة المشروع » ، التي يؤسس القضاء ، أحياناً ، عليها رقابته على قرارات رئيسه تجاه عملته ؟ تختلط « مصلحة المشروع » ، في ظل الرأسمالية الحرة(١٣) ، بمصلحة أصحاب رءوس الأموال المستخدمة فيه ، الذين أقاموا المشروع ، إبتداء ، بأموالهم ، ويمسكون ، من بعد ، بيديهم زمام مصائره ،

---

(١١) ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(١٢) «L'intérêt de L'entreprise»

(١٣) Capitalisme libéral.

ويستطيعون ، فى أى وقت ، إغلاق المشروع ، وإنهاء إستغلاله ، دون أن يكون لعملته إعاقة قرارهم ، إذ ليس لهم على المكونات المادية للمشروع أى حق يخول لهم إجبار رئيسه على الاستمرار فيه رغم إرادته(١٤) . وإذا إعترف للمشروع بوظيفة إجتماعية تجاه عملته ، فإنها تظل غاية ثانوية ، بالنسبة إلى غايته الأساسية ، وهى توفير الربح لرأس المال ، وتحقيق النماء له ، والقانون لايحتوى ، فى المشروع ، على غير عناصره المادية ، ليوفر السلطات لأصحابه فى داخله (١٤) .

على أن المشروع ، إذا كان يخضع لإرادة أصحاب رأس المال المستثمر فيه ، فإنهم لايستطيعون ، بعد تقدم الفكر الإجتماعى ، إغفال مصالح عملته . وقد إعترف الشارع الحديث ، كما قدمنا(١٥) ، بهذه المصالح ، بالرقابة التى أقامها على السلطة التشريعية أو التنظيمية (١٦) ، وبالقيود الكثيرة التى أوردها على السلطة التأديبية(١٧) ، وعلى الخصوص بإشراك العملة فى سلطة الإدارة(١٨) ، ولم يعد رئيس المشروع ، كما أشرنا(١٩) ، يستأثر بها وحده ، وكذلك بإشراكهم فى الربح الذى يحققه المشروع ، بعد أن كان يؤول إلى رأس المال بمفرده(٢٠) . فلم تعد علاقات العمل الفردية ، التى تقوم مع كل عامل ، تستغرق الرابطة القانونية بين المشروع والعملة فى داخله ، بل قامت ، إلى جانبها ، علاقات جماعية بينهما ، بمشاركتهم ، عن طريق نائبين عنهم ، فى إدارته ، وبإقتسام الربح معه .

وهكذا ، لم تعد مصلحة أصحاب رأس المال تستغرق ، وحدها ، « مصلحة المشروع » ، بحيث يتعين ، على هداها ، تقدير قرارات رئيسه

---

(١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، أوليبه ، ص ٩٩ .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨ .

(١٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٣ .

(١٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٥٠ .

(١٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٦٠ وما بعدها .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨ .

(٢٠) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٥ ومابعدها .

إزاء عملته ، بل وجدت إلى جانبها مصلحة العملة . وتقوم، على مزيج منهما ، «مصلحة المشروع » ، التي يجب تصورها « المصلحة الجماعية » لمن يتعلق مصيره بهم ، سواء لأنهم أعطوه أموالهم ، أو لأنهم قدموا إليه عملهم ، بالتضامن الذي تقيمه بينهم وحدة الغاية ، وهي نجاح المشروع في المعركة الاقتصادية ، — وجماعها المنافسة في الأسواق — ، الذي يعود بالخير عليهم . فنجاح المشروع ، ثم إزدهاره ، منطقة تتفق فيها ، على السواء ، مصلحة أصحاب رءوس الأموال ومصلحة العمال ، ويقع في خارجها التعارض بين مصالح كل منهما ، في ظروف العمل ، أو في قدر الأجور ، مثلا ، حين « تقع مصلحة المشروع في النقطة التي يمكن التوفيق ، أو التقريب ، فيها بين المصالح المتعارضة »(٢١) . وعلى ذلك ، تكون مهمة رئيس المشروع هي ، على الدوام ، تحقيق المصلحة الجماعية ، ثم التوفيق بين المصالح المتعارضة . فلم تعد وظيفة رئيس المشروع ، كما قدمنا(٢٢) ، تحقيق رغبة أصحاب الأعمال ، — الذين إختاروه — ، في توفير الربح إلى أقصى الحدود المتاحة ، بل عليه ، كذلك ، تحقيق مصلحة العملة التي يجب أن تكون ، دائماً ، أحد العناصر في قرارته(٢١) . ولا يجوز له ، في سبيل تحقيق مصلحة أصحاب رأس المال ، تضحية مصالح العمال ، ولو أن أولئك لم يكن لهم يد في إختياره . ويتعين ، كذلك ، على القاضي ، في رقابته على إتفاق قرارات صاحب العمل مع « مصلحة المشروع » ، أن يراعى أن هذه الفكرة لاتحيط فقط بأغراض إقتصادية ، بل ، تتسع ، كذلك ، لأغراض إجتماعية(٢١) .

وهكذا ، تطور النظام القانوني للمشروع ، على غرار تطور نظام الحكم في الجماعة السياسية . فبعد أن كان رئيس المشروع ، كالملك في العصور الخالية ، حاكماً مطلقاً ، لاقيود البتة على إرادته ، ولم تكن بنود عقود العمل الفردية ، التي تربطه بعملته ، سوى إعتراف منهم بسلطته المطلقة عليهم ، وخالية من أية قيود عليها ، صار ، الآن ، رئيس المشروع بمثابة ملك دستوري ، يتولى سلطاته بالاشتراك مع مواطنيه ، وهم عماته ، وفقاً لقانون أعلى ينظم العلاقات بينهم (٢٢) .

---

(٢١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٦٥ .

(٢٢) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨١ مكرر .

وينقسم البحث ، لتفصيل ذلك كله ، إلى فصلين ، نخصص الأول لسلطات رئيس المشروع ، ونكرس الثانى للعلاقات الجماعية فى داخله .

الفصل الأول

فى سلطات رئيس المشروع

٣٠ ـ سلطات رئيس المشروع ، تعداد ، وتقسيم .

٣٠ ـ سلطات رئيس المشروع ، تعداد ، وتقسيم : لرئيس المشروع ، كما قدمنا(١) ، سلطات ثلاث : سلطة تشريعية أو تنظيمية ، سلطة الإدارة ، وسلطة تأديبية ، ونخصص ، لكل منها ، مبحثاً على حدة .

المبحث الأول

فى السلطة التشريعية أو التنظيمية

٣١ – السلطة التشريعية او التنظيمية ، تعداد ، ٣٢ ـ لائحة العمل ، الفكرات العامة ، ٣٣ ـ القيود القانونية على لائحة العمل ، ٣٤ ـ الطبيعة القانونية للائحة العمل ، تعداد ، ٣٥ ـ الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة العقدية ، ٣٦ ـ الطبيعة القانونية للائحة العمل ، الفكرة اللائحية أو التنظيمية ، ٣٧ ـ الطبيعة القانونية للائحة العمل ، الفكرة المختلطة ، ٣٨ ـ رأينا فى هذا الخلاف ، وحدود اهميته العملية ، ٣٩ ـ المنشورات والقرارات العامة .

٣١ ـ السلطة التشريعية ، أو التنظيمية ، تعداد : تتمثل السلطة التشريعية(١) ، أو التنظيمية(٢) ، فى لائحة العمل ، التى يضعها رئيس المشروع للعملة فيه ، وكذلك فى المنشورات ، أو القرارات العامة ، التى يوجهها اليهم . ونبحثها فى الفقرات التالية .

فقرة ٣٠ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢٩ .

فقرة ٣١ :

(١) Pouvoir législatif .

(٢) Pouvoir réglementaire .

٣٢ – لائحة العمل ، الفكرات العامة : لائحة العمل(١) ، أو لائحة المصنع(٢) ، وفقاً لتسمية تقليدية ، أو اللائحة الداخلية(٣) ، كما تنعت ، عادة ، فى الفقه (٤) ، وفى القضاء (٥) ، الفرنسيين ، هى وثيقة مكتوبة تتضمن ، من ناحية ، قواعد تنظيم العمل فى المشروع ، كمواعيد بدء العمل والفراغ منه ، وأوقات الراحة فى أثنائه ، وتفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، كميعاد دفع الأجور ، وتحديد ملحقات الأجر إن كانت له ، وأحياناً القواعد التى تحكم وضع العامل فى المشروع : التحاقه به ، وتدرجه فى وظائفه ، ومن ناحية أخرى ، تحديد الأخطاء التى قد تقع من العامل ، والجزاء على كل منها(٦) . فلائحة العمل ، فى عبارة وجيزة ، هى النظام الذى يضعه رئيس المشروع لسير العمل فيه ، ولحياة العامل فى داخله(٧) . ويعلنها ، عادة ، لعماله بتعليقها على جدران محله(٨) .

فقرة ٣٢ :

(١) Règlement de travail ؛ أنظر أوريون ، ص ١٨٩ .

(٢) Règlement d'atelier : أنظر ريفيرو وسافاتييه ، ص ٩٩ .

(٣) Règlement intérieur .

(٤) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢١ ؛ أوليية ، ص ١١٤ ؛ دوران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٥٠ ومابعدها .

(٥) أنظر مثلا نقض فرنسى ٢١ إبريل سنة ١٩٦١ ،جازيت دى باليه ١٩٦١–٢–٤٣ .

(٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٣

(٧) أنظر ، فى تعريف لائحة العمل وفى تفصيلات ماتحتويه ، دلينى DELIGNY ، لائحة العمل ، رسالة ، نانسى Nancy سنة ١٩٠٧ ، فقرة ١٠ ؛ إمبير IMBERT. ، العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال فى الصناعات الكبرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٢ ، ص ٢ – ٤ ؛ شاتل CHATEL ، مسأله لوائح المصنع ، رسالة ، رن Rennes سنة ١٩٠٨ ، ص ٩ – ١١ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٧٩ ومابعدها ؛ كاميرلانك ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ – ٨٢ ؛ أوليية ، المرجع السابق ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٩٧ –٩٨ ؛ ج . ليون – كان ، موجز قانون العمل ، فقرة ٢٩٥ ؛ كاپيتان وكيش ، الموجز ، فقرة ١٥٤ ؛ ودروس ، ص ١٦٦ – ١٦٧ ؛ وفى دراسة تطبيقية للوائح العمل فى مشروعات فرنسية عديدة ، سوان SOINNE ، التحليل القانونى للائحة الدخلية للمشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٧٠ .

(٨) ديروى دى رور DESROYS DU ROURE ، لائحة المصنع وعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ ، ص ١٢ – ١٥ .

وتعتبر لائحة العمل ، فى المشروعات الكبيرة ، ضرورة قصوى . فهى الوسيلة إلى توحيد نظام العمل فى المنشأة ، وإخضاع جميع عمالها لقواعد واحدة ، لايتسنى ، بغيرها ، إنتظام سير العمل بها[٩] ، وكذلك إلى توفيق النصوص العامة ، للقوانين واللوائح ، مع الأوضاع الخاصة فى المشروع ، أو فى بعض منشآته[١٠] . ويعزى ظهورها ، جزئياً ، إلى الدور الغالب لصاحب العمل ، عند إبرام العقد ، مع العمال وصغار المستخدمين على الخصوص ، حيث لايتفق الطرفان إلا على نوع العمل ومبلغ الأجر ، تاركين للائحة العمل تنظيم جميع تفصيلات تنفيذه .

ولما كان وضع نظام تسير عليه أية جماعة يعتبر ، دائماً ، ضرورة لاغنى ، على الإطلاق ، عنها[١١] ، فإن لائحة العمل ، لهذا ، توجد فى كل مشروع ، خاص أو عام ، فى جميع الدول ، رأسمالية أو إشتراكية ، وإن كانت هذه الحقيقة لاتعنى أنها تضع ، فى كل الظروف ، نظاماً واحداً ، أو أن الروح التى تسود تطبيقها ، فى كل الأحوال ، واحدة[١١] .

وتوفر لائحة العمل ، ككل نظام ، الأمن[١٢] لمن يخضعون لها ، إذ يعلم العملة ، على وجه الدقة ، الالتزامات المفروضة عليهم ، والجزاءات التى يتعرضون لها عند الإخلال بها[١٣] ، وتقيهم تحكم[١٤] صاحب العمل ، الذى تسمح له به القرارات الفردية إلى كل منهم ، ليتوفر لهم الاستقرار فى علاقتهم به ، لأنه يلتزم ، إزاءهم ، ببنود اللائحة[١٥] . ولهذا أوجب

(٩) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٥ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٨١ .

(١٠) أوليبه ، ص ١١٤ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٩٨ ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٥ — ب .

(١١) ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠١ .

(١٢) Sécurité ؛ وأنظر ، فى معنى الأمن ، مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية ، سنة ١٩٦٨ ، فقرة ٦ .

(١٣) ريڤيرو وساڤاتييه ، المرجع السابق؛ديران وچوسو ، جزء أول،فقرة ١١٥ — أ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٣ .

(١٤) Arbitraire .

(١٥) ديباكس ، معجم دالوز ، القانون الاجتماعى ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٣٣ ، ص ٧٨٧ .

الشارع ، فى حدود معينة ، على صاحب العمل ، كما سنرى ، وضع لائحة عمل فى مشروعه(١٦) . على أن العملة قد تتعرض لبنود ظالمة فى اللائحة ، التى ينفرد بوضعها صاحب العمل ، ويستطيع ، بتعديل هذه البنود ، تغيير الشروط التى كانت قائمة وقت تعاقدهم معه ، والتى ، على أساسها ، رضوا به(١٧) . لذلك ، أقام الشارع ، كما سنرى(١٨) ، حماية للعملة ، رقابة على مضمون لائحة العمل ، ورقابة على إعدادها ، كما وفرلها علانية معينة .

٣٣ — القيود القانونية على لائحة العمل : كانت لائحة العمل ، خلال حقبة مديدة ، تعبيراً عن سيادة صاحب العمل فى مشروعه ، التى يوفرها له حق ملكيته على الأشياء الكائنة فيه ، وسلطته التى يوفرها له عقد العمل على العملة داخله(١) . فكان يتمتع بحرية مطلقة فى تقديرملاءمة وضع اللائحة ، ولايرد على إرادته ، فى تحديد مضمونها ، إذا ماعنّ له وضعها ، سوى قيد النظام العام ، تبعاً لاستقلاله بتحديد ظروف العمل فى مشروعه ، بمقتضى سلطة إدارته(٢) . وكثيراً ما كان توقيع الغرامات ، المدرجة فيها ، على العمال ، مصدر كسب غير مشروع له(٣) . فتدخل الشارع فى الدول المختلفة ، حماية

---

(١٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٣ — ١ .

(١٧) ريفيروساڤاتييه ، المرجع السابق .

(١٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٣ — ٢ و ٣ .

فقرة ٣٣ :

(١) ج . ليون — كان G. LYON-CAEN ، أعجوبة قانونية : لائحة العمل ، دالوز ١٩٦٩ ، فقه ، ص ٢٤٧ ومابعدها ، فقرة ١ .

(٢) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٠ ، والمراجع والأحكام المشار إليها ص ٢٤٦ ، هامش ١ . وقد وصف الأستاذ ج . ليون — كان ، فى عبارات لاذعة ، هذه الحالة : « لايهم : إذا كان يتصرف كعاقد أو كرئيس ، صاحب العمل سلطان بالمعنى الحقيقى للكلمة . فالحقيقة هى أن اللائحة تكون قمة الإفتراض القانونى ، لأنها ، فى الجماعة التى لاسلطة فيها لمواطن على آخر ، تسمح بالوصول إلى هذا الفرض بحجة الإرادة العقدية ، المنعدمة والخادعة ، أو بحيلة مصلحة مشتركة خيالية ، لأنها تختلط ، بداهة ، بمصلحة فردية » (المقال المشار إليه ، فقرة ٦) .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٧ .

للعملة ، وقيد من حريته فى عدم وضع اللائحة ، من ناحية ، ومنع ، أو خفف ، من إنفراده بوضعها ، أو ، فى القليل ، أقام رقابة عليه فى شأنها ، من ناحية أخرى .

١ — أوجب الشارع ، على صاحب العمل ، فى حدود معينة ، وضع لائحة عمل فى مشروعه ، وبينما ألزمه ، فى بلچيكا ، بوضعها أيا كان عدد عماله(٤) ، قصر ، فى فرنسا ، إلزامه له على المشروعات التى تستخدم ، عادة ، عشرين عاملا على الأقل(٥) .

أما عندنا ، فقد كان صاحب العمل ، الذى يبلغ عدد عماله خمسة عشر عاملا ، وفقاً للقانون القديم ، يلتزم بوضع لائحة « لتنظيم العمل » ، وأخرى « للجزاءات »(٦) . ومع ذلك ، لم يكن ، فى هذا الازدواج ، توسعة فى محل إلتزامه ، لأن لائحة الجزاءات هى ، فى الحقيقة ، جزء من لائحة العمل ، التى تتضمن الجزاءات دائماً(٧) ، بل وتعتبر هذه الجزاءات أهم أجزاء لائحة العمل(٧) . لذلك ، أزيل هذا الازدواج فى قانون العمل الجديد ، ووسعت دائرة الالتزام بوضع لائحة العمل : ألزم صاحب العمل ، الذى يستخدم خمسة عمال على الأقل ، أن يضع لائحة واحدة « لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية »(٨) . ويتحدد نطاق الالتزام بوضع اللائحة بالمشروع ، وليس بالمنشأة(٩) . فإذا

(٤) أوريون HORION ، فقرة ٢٢٨ .

(٥) چافيلييه JAVILLIER ، ص ٢٣٧ ، ويجب وضع اللائحه خلال ثلاثة شهور من يوم إفتتاح المشروع (ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٩٩) .

(٦) مادة ٥٩ عمل .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٣٠ ، والمراجع المشار إليها فى هامش ٨ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرتا ١٨٣ و ١٩٣ ؛ سوان ، المرجع السابق ، ص ٨٧ .

(٨) جاء ، فى المذكرة الإيضاحية للقانون ، تعليقاً على المادة ٥٩ منه ، المشار إليها : « أثبت التطبيق العملى أن الزام صاحب العمل بإعداد لائحتين أمر يثير صعوبات بالغة إذ يحدث تحايل من الناحية العملية حيث تتسرب إلى لائحة نظام العمل كثير من الأسس التى يقوم عليها النظام التأديبى بالمنشأة وتفلت من تصديق وإعتماد الجهة الإدارية ، كما أنه من غير المنطق أن تكون أوامر العمل وتعليماته فى لائحة ثم يتقرر جزاء المخالفة فى لائحة أخرى ، ولذلك أقر الاقتراح بمشروع القانون فكرة وحدة اللائحة ، بحيث يتضمن قواعد تنظيم العمل وفى نفس الوقت الجزاءات التأديبية » .

(٩) راجع ، فى الفرق بين المشروع والمنشأة ، سابقا ، فقرة ١٦ .

كان صاحب العمل يستخدم ، فى مشروع واحد ، خمسة عمال ، إلتزم بوضع اللائحة ، ولو كان مشروعه يضم عدة منشآت لايبلغ عدد عمال كل منها خمسة . وإذا كان يستخدم خمسة عمال ، أو أكثر ، فى مشروعات مختلفة ، لايبلغ عدد عمال كل منها خمسة ، فإنه، على النقيض، لايلتزم بوضع لائحة عمل لهم . ولا يقال بأن صاحب العمل يتوافر فيه ، حالئذ ، كل ما إستلزمه القانون لقيام الالتزام بوضعها ، وهو إستخدامه ، وفقاً لعبارته ، خمسة عمال ، إذ لايمكن وضع لائحه عمل واحدة لمشروعات مختلفة ، من ناحية ، ولأن المشروع الذى لايبلغ عدد عماله خمسة لايكون فى حاجة إلى لائحة من ، ناحية أخرى .

٢ — يُفرض ،فى فرنسا ، على صاحب العمل، وضع بنود معينة فى لائحة العمل ، إما بتحديد مضمونها ، كتلك المتعلقة بالوقاية من حوادث العمل وأمراض المهنة ، أو ، على الأقل ، بتعيين مسائل يجب تنظيمها فيها ، كوضع نظام لأولوية فصل العمال فى حالة التسريح الجماعى (١٠) ، وإما بتحريم وضع بنود معينة فيها ، كالمتعلقة بالغرامة جزاء على مخالفة أحكامها (١١).

أما عندنا ، فلم يوجب الشارع إدراج بيانات معينة فى لائحة العمل . فتظل إرادة صاحب العمل طليقة ، داخل إطار النظام العام ، فى تحديد مضمونها (١٢) ، وإن كانت تتقيد ، فيما يتعلق بالجزاءات ، الواردة فيها ، بالقيود الهامة التى فرضها القانون (١٣) . وقضت محكمة النقض ، وفقاً لهذا ، بأن صاحب العمل لايلتزم بوضع نظام خاص ، فى لائحة العمل ، بترقية العملة ، أو منحهم علاوات دورية (١٤) .

---

(١٠) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٠ — ب ؛ وأنظر ، أيضا ، كامير لانك وج. ليون — كان ، فقرة ٣٢٠ :؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٠ — ١٠١ ؛ وأنظر هذه البيانات فى القانون البلچيكى ، فى أورديون ، فقرة ٢٣٠ .

(١١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٨ ؛ وكذلك المراجع الفرنسية المشار إليها سابقا هامش ١٠ .

(١٢) أولييه ، ص ١١٦ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨٩ .

(١٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٥٠ .

(١٤) نقض ١٨ أبريل سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٤٤ ، ص ٤٢٦ .

٣ — ويعمد الشارع ، على الخصوص ، إلى منع إنفراد صاحب العمل بوضع لائحة العمل ، أو إلى التخفيف منه ، أو ، على الأقل ، إلى فرض رقابة قانونية ، في شأنها ، عليه .

فلا يستقل صاحب العمل ، في بلجيكا ، مثلا ، بوضع لائحة العمل ، بل يشترك معه ، في إنجازها ، نائبو العملة . فإذا ثار بينهما خلاف عاق قيام التراضي على بنودها ، تعين إبلاغ الموظف المختص في تفتيش العمل ، الذي يحاول إزالته ، لتحال ، حال فشله ، إلى اللجنة المشتركة(١٥) ، — التي يقتسم أصحاب الأعمال والعمال عضويتها بالتساوي ، ويرأسها شخص يعين بمرسوم (١٦) — ، لتحاول التـوفيق بين الطرفين ، ثم لتفصل في الخلاف ، حال إخفاقها في إزالته ، بأغلبية ثلاثة أرباع ممثلي كل من أصحاب الأعمال والعمال (١٧) .

ويُكتفى ، في فرنسا ، بعرض اللائحة على « لجنة المشروع » (١٨) ، أو حال عدم وجودها ، على مندوبي العملة (١٨) ، لإبداء الرأي . ومع

---

(١٥) La commission paritaire .

(١٦) تتكون ، بمرسوم ، لكل فرع من فروع الصناعة ، أو التجارة ، أو الزراعة ، ولكل مهنة حرة ، لجنة مشتركة وطنية ، أي يشمل إختصاصها كل إقليم الدولة ، ويرأسها شخص ، يعين بمرسوم ، من بين الأشخاص المستقلين ، الذين لاصلة لهم بالمصالح التي يمكن أن تعرض لها هذه اللجنة ، ويكون ، عادة ، من بين موظفي وزارة العمل . وتشكل اللجنة من عدد متساو من أصحاب الأعمال والعمال ، يعينون من بين الأشخاص الذين تقترحهم المنظمات المهنية ، لكل طائفة منها ، لفرع النشاط الذي تشكل له اللجنة . وللجنة إختصاصات هامة ، وكثيرة ، في مسائل العمل والضمان الاجتماعي . وتعتبر قراراتها ، التي تصدر بها مراسيم ملكية ، قواعد قانونية آمرة ، بحيث يقع باطلا كل بند يخالفها ، في عقد العمل أو في لائحة العمل ، ويستبدل به نص القرار . أما قرارات اللجنة التي لا تصدر بها مراسيم ملكية ، فتعتبر بمثابة القواعد القانونية المقررة ، تلزم جميع أصحاب الأعمال والعمال في فرع النشاط ، المشكلة له هذه اللجنة ، ولكن يجوز ، لطرفي عقد العمل الفردي ، الاتفاق على مايخالفها ، وإن كانت قوة إلزامها لاتستند إلى فكرة القاعدة القانونية ، على تقدير أن اللجنة ، في إصدارها ، سلطة عامة ، فوضها الشارع في وضعها ، بل تتأسس على فكرة النيابة ، على تقدير ان اللجنه جماعة تضم وكلاء عن أصحاب الأعمال ووكلاء عن العمال ، فتلتزم أصحاب الأعمال والعمال بالعقد الذي تبرمه ، كما يلزم الوكيل موكله (أنظر في تفصيلات ذلك أوريون ، فقرات ١٩١ — ٢٠٦) .

(١٧) أنظر تفصيلات ذلك في أوريون ، فقرات ٢٣٢ — ٢٣٤ .

(١٨) أنظر في لجنة المشروع ، ومندوبي العملة ، لاحقاً ، فقرة ٦٢ .

أن صاحب العمل ليس مقيداً برأى نائبى عماله ، ويحتفظ بالكلمة الأخيرة رغم إعتراضاتهم ، فإن عرض اللائحة عليهم إجراء جوهرى ، يؤدى إغفاله إلى بطلان اللائحة ويفقدها النفاذ فى مواجهة العملة (١٩) . ويجب ، كذلك ، تقديم اللائحة ، مصحوبة بملاحظات ممثلى العملة ، إلى مفتش العمل ، ليمارس رقابته على الشرعية (٢٠) ، ويطلب حذف ، أو تعديل ، البند الذى يراه مخالفاً للقوانين أو اللوائح (٢١) . ويعطى مجلس الدولة الفرنسى لعبارة « القوانين واللوائح » معنى واسعاً ، يحيط « بالمبادىء العامة للقانون والحريات الفردية » ، ويجيز لمفتش العمل الأمر بحذف كل بند فى لائحة العمل يراه مخالفاً للمبادىء العامة للقانون أو ماساً بالحريات الفردية ، ولو لم يخالف نصاً معيناً فى قانون أو لائحة(٢٢) . ولصاحب العمل أن يتظلم ، من قراره ، إلى رئيسه (٢٣) ، ثم الطعن فيه ، أمام القضاء الإدارى ، لتجاوز السلطة (٢٤).

أما عندنا ، فإن صاحب العمل يستقل بوضع لائحة العمل ، ولا شأن ، فى تحديد مضمونها ، لعملته ، ولم يفرض عليه ، فى قانون العمل القديم ، رقابة السلطة العامة إلا فيما يتعلق بلائحة الجزاءات(٢٥) . أما فى القانون الجديد ، فقد إستلزم الشارع « تصديق » المنطقة الإقليمية للعمل على لائحة

---

(١٩) أوليبيه ، ص ١١٥ ؛ نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ (مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٩ ، ص ٥١٥ ، وملاحظات ج ساڤاتييه J. SAVATIER ، الذى قضى بأن نص القانون ، الذى يقضى بعدم تطبيق لائحة عمل ، فى المنشآت الصناعية أو التجارية ، إلا بعد أخذ رأى لجنة المشروع فى حالة وجودها ، أو رأى مندوبى العملة ، يعتبر إجراء جوهريا فيه حماية لمصالح العملة ، ولايهم أن يكون رأيهم غير مقيد لصاحب العمل ، الذى يجب عليه ، رغم هذا ، الحصول عليه ، وخلصت إلى أن كل تعديل للائحه ينفرد باجرائه صاحب العمل ،دون استشارة مندوبى العملة ، يظل عديم الأثر قانونا ؛ وأنظر كذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٨٨ .

(٢٠) Contrôle de légalité .

(٢١) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥١ — ٢ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٨٩.

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٤ ، وهوامش ٣٠ — ٣٣ : ؛ وكاتالا ، المرجع السابق .

(٢٣) چاڤيلييه ، ص ٢٣٧ ؛ ديران وچوسو المرجع السابق .

(٢٤) مجلس الدولة الفرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦٢ (مستفاد ضمنا) ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ — ٢ — ١٢٩١٢ .

(٢٥) مادة ١/٦٨ عمل قديم .

العمل ، وأوجب ، على هذه المنطقة ، « أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة »(٢٦) . ويعتبر ، فى حكم التصديق على اللائحة ، عدم إعتراض المنطقة عليها « خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها » (٢٦) ، وتصبر ، حينئذ ، نافذة(٢٦) .

وإذا كان الشارع قد أجاز للمنطقة الإقليمية للعمل الاعتراض على لائحة العمل ، فإنه لم يحدد مدى سلطتها إزاء فحوى بنودها . ويعترف البعض ، لهذه المنطقة ، بسلطة واسعة إزاء مضمون « لائحة الجزاءات » فى ظل قانون العمل القديم ، تمتد إلى تقدير العقوبات التأديبية الواردة فيها ، ويجيز لها عدم « إعتماد » اللائحة ، إذا عابت عليها الغلو أو عدم التدرج (٢٧) . ونحن نرى ، على النقيض ، أن سلطة المنطقة ، كسلطة تفتيش العمل،فى القانون الفرنسى ، تقتصر على مراقبة الشرعية ، أو ، فى عبارة أخرى ، عدم مخالفة اللائحة لقوانين ، أو لوائح العمل ، أو القواعد القانونية الآمرة ، أو النظام العام والآداب ، وليست لها أية سلطة تقديرية إزاء مضمون اللائحة ، لا فيما يتصل بتنظيم العمل ، ولا فيما يتعلق بالجزاءات ، لأن صاحب العمل هو المسئول وحده عن سير العمل فى مشروعه ، ويتعين أن يترك له وحده تحديد مايراه ضرورياً لكفالة حسن سيره ، ولايجوز للجهة الإدارية أن تحل محله فى تقديره. وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية ، كما سنرى (٢٨) ، لاتعترف لقضاة الموضوع بأية سلطة تقديرية إزاء مايتخذه لتنظيم العمل لديه ، وإزاء العقوبات الواردة فى لائحة العمل ، حتى لا يُحل تقديره محل تقدير صاحب العمل ، المسئول وحده عن إدارة مشروعه ، فلايجوز ، بالأولى ، الاعتراف ، بهذه السلطة ، لجهة إدارية ، ليس لها إستقلال القضاء ، ولاضماناته .

وإذا كان يتعين التصديق على لائحة العمل ، لتكون نافذة ، فإنه يتعين ، كذلك ، التصديق على كل تعديل فيها ، ليكون نافذاً فى مواجهة العملة .

---

(٢٦) مادة ٥٩ عمل .

(٢٧) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٧ .

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٥٣ .

وللعامل أن يتمسك ببطلان التعديل ، الذى لم تصدق عليه المنطقة الإقليمية للعمل المختصة .

وأجيز لوزير العمل[٢٩] أن يضع ، بقرار منه ، « أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات » ، ليسترشد بها أصحاب الأعمال فى إعداد لوائح العمل لديهم . ولاتتمتع هذه اللائحة النموذجية ، إزاءهم ، بأية قوة ملزمة ، لأن الغرض ، من وضعها ، وفقاً لعبارة القانون ، مجرد الاسترشاد . ولايجوز ، من ثم ، للمنطقة الإقليمية للعمل المختصة ، أن تعترض على اللائحة ، التى تقدم إليها ، لمجرد مخالفتها للنموذج الذى وضعه وزير العمل ، بقرار منه ؛ وإلا كان قرارها مشوباً بعيب تجاوزالسلطة . على أن الشارع ، كما سنرى[٣٠] ، قد وضع قيوداً على السلطة التأديبية ، التى لصاحب العمل على عملته ، ويقع ، من ثم ، باطلاكل بند فى لائحة العمل يخالف هذه القيود ، حتى ولو لم تعترض عليها المنطقة الإقليمية للعمل المختصة خلال المدة المحددة .

٤ — ويعنى الشارع ، أخيراً ، بتوفير العلانية للائحة العمل ، ليعلم العملة بها . وقد كفلت لها ، فى بلچيكا ، علانية كاملة . فيجب ، على صاحب العمل ، — فضلا عن الإعلان عنها فى مكان ظاهر يرتاده العملة ، بحيث يستطيع كل منهم ، دائماً ومباشرة ، العلم باللائحة ، وبالتغييرات التى تطرأ عليها — ، أن يسلم ، إلى كل عامل ، صورة من لائحة العمل ، والتغييرات التى تلحقها ، وأن يودع ، خلال ثمانية أيام من تاريخ نفاذها ، نسخة منها فى تفتيش العمل[٣١] .

وتخضع لائحة العمل ، فى فرنسا ، لعلانية مزدوجة : إيداع اللائحة فى قلم كتاب مجلس القضاء العمالى[٣٢] ، الذى يقع المشروع فى دائرة إختصاصه ، من ناحية ، وتعليق اللائحة فى أمكنة العمل ، وأمكنة إستخدام العملة[٣٣] .

---

(٢٩) مادة ٥٩ عمل .

(٣٠ أنظر لا حقاً ، فقرتى ٤٨ و ٥٠ .

(٣١) أوريون ، فقرة ٢٣٥ .

(٣٢) Conseil de prud'hommes . ويكون الإيداع ، حال عدم وجوده ، قلم كتاب المحكمة التى يقع المشروع فى دائرة إختصاصها (چاڤيلييه ، ص ٢٣٨ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول : فقرة ٣٥١ — ب) .

من ناحية أخرى . ولا تكون اللائحة نافذة إلا بعد أسبوعين ، على الأقل ، من تاريخ إنجاز هذه العلانية(٣٣) . وتطبق ذات القواعد على كل تعديل لاحق للائحة(٣٤) . وتعتبر هذه العلانية إجراء جوهرياً ، يترتب على إغفاله فقد اللائحة لكل آثارها القانونية(٣٥) .

أما عندنا ، فقد أوجب ، على صاحب العمل ، وضع لائحة العمل في « مكان ظاهر » في المنشأة(٣٦) ، الذى قصد به ، على ما نرى ، مكان يرتاده العملة ، وكان حرياً بالشارع أن يعلق نفاذ اللائحة على مرور فترة كافية على وضعها في « المكان الظاهر » ، أسوة بالقانون الفرنسى ، ليتسنى للعملة العلم بها قبل تطبيقها عليهم .

ويعتبر وضع اللائحة « فى مكان ظاهر » إجراء شهر للائحة . ويترتب على إغفاله عدم نفاذ اللائحة فى مواجهة العملة . وتنطبق القاعدة على كل تغيير يجرى فى اللائحة . ومع ذلك ، لايجوز للعامل ، الذى يعلم باللائحة ، أو بالتغيير الذى أجرى فيها ، أن يتمسك بعدم إعلانها ، للتخلص من حكم هذه اللائحة ، أو من التغيير الذى طرأ عليها(٣٧) .

٣٤ — الطبيعة القانونية للائحة العمل : أدى إنفراد صاحب العمل ، تقليدياً ، بوضع اللائحة ، وإقتصار دور العامل على الخضوع لأحكامها ، إلى ثوران الشك فى طبيعتها القانونية ، ورفض بعض الفقهاء ، حديثاً ، فكرة العقد ، التى كانت ، فى الفقه القديم ، لصيقة بها(١) ، وأضفى عليها طبيعة

---

(٣٣) كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٣٢٠ — ٤ / ب ؛ أوليه ، ص ١١٥ — ١١٦ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٣٢ .

(٣٤) ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٠ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٠ .

(٣٥) كاتالا ، المرجع السابق .

(٣٦) مادة ٥٩ عمل .

(٣٧) نقض ١٠ يناير سنة ١٩٦٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٩ ، رقم ٦ ، ص ٣٣ .

فقرة ٣٤ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٩ .

لائحية أو تنظيمية(٢). واتخذ آخرون منها موقفاً وسطاً ، فيعترف بأحد التصويرين لجزء منها ، وبالتصوير الآخر لجزء غيره(٣) . وأثار العمال ، فى الدول الصناعية ، ما كانت تحتويه اللائحة من بنود جائرة ، كالغرامات التى تفرضها ، وأقاموا ، بإضراباتهم، حرباً عليها ، فتدخل الشارع ، لحمايتهم، بفرض رقابته ، كما سنرى ، على الجزاءات التى تفرضها (٤)

٣٥ — الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة العقدية (١) : للائحة العمل ، فى الفقه التقليدى ، طبيعة عقدية : تعتبر إتفاقاً بين صاحب العمل وكل عامل عنده ، ملحقاً بعقد العمل الذى يقوم بينهما ، وتستمد منه قوتها الملزمة . فنصوص لائحة العمل ، وفقاً لهذه الفكرة ، بمثابة بنود عقدية ، إقترحها صاحب العمل ، وقبلها العامل ، صراحة فى بعض الأحيان ، وضمناً فى الكثير منها(٢) . ولا يمكن أن تستند اللائحة ، فى إلزامها للعامل ، إلى إرادة صاحب العمل وحدها ، لأن الإرادة المنفردة ، إذ كانت غير قادرة على ترتيب التزامات ، على عاتق صاحبها ، لمصلحة غيره(٣) ، فهى ، بالأولى ، عاجزة عن إنشاء حق له على كاهل غيره(٣) . فالالتزام ، الذى لم يفرضه القانون ، لا يجد مصدره فى غير التراضى عليه .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٦ .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٧ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقره ٤٧

فقرة ٣٥ :

(١) Conception contractuelle .

(٢) بلانيول PLANIOL ، الوجيز فى القانون المدنى ، الطبعة التاسعة ، (سنة ١٩٢٣) ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٣٤ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرات ٩٢ وما بعدها ؛ ريبير RIPERT وبولانجيه BOULANGER ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٦ ؛ ج . ليون — كان ، فقرة ٢٩٦ ؛ أوليه ، ص ١١٤ — ١١٥ ؛ جازان GAZIN ، الطبيعة القانونية للائحة العمل ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩١٣ ، ص٢٨ ومابعدها ؛ كوتوريه COUTURIER الصياغات المدنية وقانون العمل ، دالوز ١٩٧٥ ، فقه ، ص ١٥١ وما بعدها ، وص ٢٢١ ومابعدها ، فقرات ٧ — ١٢ .

(٣) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٢٢٩ .

ويترتب : على هذا التصوير ، من ناحية ، أن العامل لا يلتزم باللائحة إلا بقبوله لفحواها ، الذى يقتضى العلم به وقت تعاقده[٤] . ولما كان التعبير الضمنى ، عن الإرادة ، له ، فى القاعدة العامة ، أثر التعبير الصريح[٥] ، فإن قبول العامل للائحة يجوز أن يكون ضمنياً ، يستخلص من إبرامه العقد بعد علمه بها ؛ — لأن رضاء العامل ، وقت إستخدامه ، يحيط بالقواعد العامة التى تنظم المشروع ، متى كانت قد إتصلت بعلمه [٦] — ، أو ، إذا كان عقده غير محدد المدة ، برضائه بالعمل ؛ أو باستمراره فيه ، بعد علمه بها ، إذا وضعت ، أو عدلت ، فى أثناء سريانه[٧] . ويجب على صاحب العمل ، الذى يدعى قبول العامل للائحة ، لإلزامه بها ، أن يثبته[٨] ؛ وليس : على هذا الأخير ، ليتخلص من حكم اللائحة ، أن يقيم الدليل على عدم علمه بها ، أو عدم قبوله لها ، وقت إستخدامه . ويرى الفقه الفرنسى[٩] ، تفسيراً للقضاء عنده [١٠] ، أن إعلان اللائحة ، بتعليقها على جدران أمكنة العمل ، أو على أبوابه ، قرينة على علم العامل بها ، وتبعاً له على قبوله لها ، ليكون على العامل ، ليتخلص من إلتزامه بها ، أن يقيم الدليل على جهله لها .

---

(٤) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٠٩ ، (الحكم الأول) ، سيرى ١٩٠٩ — ١ — ٤٩٣ .

(٥) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ .

(٦) بران BRUN ، معجم دالوز ، القانون الاجتماعى ؛ جزء ٢ ، اللائحة الداخلية ، ص ٤٨٩ ، وما بعدها ، رقم ٦ .

(٧) نقض فرنسى ٢٨ مايو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ — ١ — ٥٣ .

(٨) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٠٩ ، (الحكم الثانى) ، المشار إليه .

(٩) ج . ليون — كان ، الوجيز ، فقرة ٢٩٦ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨٤ ؛ بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق .

(١٠) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٠٨ ، سيرى ١٩٠٨ — ١ — ٢٤١ ؛ ١٢ مارس سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩١٨ — ١ — ٣٩ ؛ ٢٨ مايو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ — ١ — ٥٣ (أسباب الحكم) الذى قضى بأنه إذا كانت اللائحة معلقة فى المحل الذى يحضر إليه العامل كل يوم ، ليوقع على ورقة الحضور ، فإنه يتعين نقض الحكم الذى ، رغم عدم منازعته فى هذه الواقعة ، وعدم بحثه فيما إذا كان العامل ، منذ إستخدامه ، قد علم بهذه اللائحة ، وقبلها ضمنا ، أعفى هذا الأخير من حكم بند تتضمنه ، تأسيساً على أن اللائحة لم تقدم إليه وقت إستخدامه .

إنما لايعدو إعلان اللائحه ، على الوجه المذكور ، أن يكون قرينة قضائية ، يترك تقديرها لحكمة القاضى وفطنته ، كما تنص المادة ١٣٥٣ من المجموعة المدنية الفرنسية(١١) . وليس فيه ، على كل حال ، دليل كاف ، فى ظروف كثيرة ، على علم العامل بها فى الوقت المناسب ، وهو وقت تعاقده(١٢) ، كأن علقت فى أمكنة لا يتردد عليها العامل ، أوكان هذا الأخير أمياً ، يجهل القراءة ، أو أجنبياً ، لايعرف اللغة ، حين لايستطيع القاضى ، فى هذه الظروف ، أن يرى ، فى تعليق اللائحة ، إثباتاً كافياً لعلم العامل باللائحة وقت إستخدامه ، ومن ثم قبوله لها(١٢) ، ويتعين على صاحب العمل أن يقيم الدليل ، بوسائل أخرى ، على قبول العامل للائحة(١٣) . وعلى ذلك ، إذا رفض قضاة الدرجة الأولى أخذ العامل ببند فى لائحة العمل ، تأسيساً على عدم إتصالها بعلمه وقت إستخدامه ، فإن حكم قضاة الاستئناف ، الذى لم ينف هذه الواقعة ، وألغى ، مع ذلك ، حكمهم ، وقضى بتطبيق اللائحة ، يكون فاقد الأساس القانونى ، لاستناده ، من ناحية ، إلى أن العامل ، الذى عجز ، لعدم تعليمه ، عن قراءة اللائحة المعلقة وقت تعاقده ، كان يستطيع الاستفهام ، من العمال الآخرين، عن شروط إستخدامه ، ومن ناحية أخرى ، إلى أن هذا العامل ، — الذى لايستطيع أن يقتضى ، من صاحب العمل ، أن يقدم له اللائحة بصفة فردية وشخصية — ، يفترض فيه العلم باللائحة ، ومن ثم قبوله

(١١) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ ، سيرى ١٩٠٦ — ١ — ٢٧٨ : لقضاة الموضوع أن يقرروا ، من ناحية ، أن صاحب العمل لم يثبت علم العامل باللائحة ، المعلقة داخل المصنع ، وتبعاً لهذا قبوله ضمناً لها ، ومن ناحية أخرى ، أن يرفضوا باعتباره غير منتج فى الدعوى ، إثبات تعليق اللائحة ، وهو غير متنازع فيه ، ليصلوا إلى عدم إلزام العامل ببند فيها . وقضاه الموضوع ، فى تقديرهم هذا لقوة القرائن فى الإثبات ، وفى إنتاج الواقعة فى الدعوى ، يستعملون سلطتهم المطلقة التى تدخل فى إختصاصهم وحدهم .

(١٢) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ — ١ — ٢٤١ ، وتعليق پيتى PETIT : قضاة الموضوع يستعملون سلطتهم التقديرية المطلقة بتقريرهم أن تعليق لائحة العمل فى المصنع لايعتبر ، بذاته ، قرينة كافية على علم العامل بهذه اللائحة ، وقبوله لها ، وقت إبرام عقد العمل .

(١٣) قرب پيتى ، تعليق على نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ المشار إليه .

لها(١٤) . ويعتبر ، فى النهاية ، علم العامل باللائحة ، الذى يتأسس عليه قبوله ، « مسألة واقعية » ، يستخلصها قاضى الموضوع : من ظروف الدعوى ، دون رقيب عليه(١٥) .

وينبنى ، على هذا التصوير ، من ناحية أخرى ، إعتبار لائحة العمل « شريعة المتعاقدين »(١٦) . وكما يلتزم صاحب العمل ، بداهة ، بها ، يلتزم العامل بالبنود المدرجة فيها(١٧) ، مهما كانت قاسية عليه(١٨) . وكذلك ، يتقيد بها القاضى ، فيأخذ العاقدين بأحكامها ، ولا يستطيع تعديل بند فيها بناء على إعتبارات العدالة : أو أية إعتبارات أخرى(١٩) .

ويتفرع ، على هذا التصوير ، أخيراً ، خضوع تفسير لائحة العمل

---

(١٤) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٠٩ المشار إليه . ومع ذلك ، جاء فى دىران وچوسو ، (جزء أول ، فقرة ١١٦-١) أنه ، يكفى ، ليعتبر العامل قد قبل ضمناً لائحة العمل أن يكون قد علم باللائحة ، ولم يرفض إبرام عقد العمل ، ولا يهم ، بعد هذا ، أن يهمل قراءة اللائحة ، أو أن يكون أمياً أو أجنبياً ، وعزى هذه العبارة الأخيرة إلى حكم المحكمة النقض الفرنسية فى ٣ مايو سنة ١٩١٠ (سيرى ١٩١٠ — ١ — ١٨٤) لا يؤيده فى هذا الذى عزاه إليه ، إذ جاء فيه أن صاحب العمل ، ليثبت علم العامل ببند فى اللائحة يجيز إنهاء العقد دون مهلة إخطار ، ذهب إلى أن هذا العامل وقع على ورقة تثبت إستلامه لائحة العمل ، وأثبت ، بالبينة ، أن البند المذكور قد قرىء فى حضوره ، لأنه أمى لايستطيع قراءته ، وألغى حكم قضاة الموضوع ، الذى ، دون أن يناقش هذه الواقعة الأخيرة ، قضى بالزام صاحب العمل بدفع تعويض عن مهلة الإخطار ، تأسيساً على أن العامل لكونه أميا ، لم يستطع العلم باللائحة التى سلمت له (تراجع أسباب الحكم) .

(١٥) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٠٦ المشار إليه ؛ ١٦ و ١٨ يوليو سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ — ١ — ٥٠٣ ؛ ٩ ديسمبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ — ١ — ٤٢٠ ؛ وأنظر ، كذلك ، الدكتور عبد المنعم فرج الصدة ، عقود الإذعان ، رسالة ، القاهرة سنة ١٩٤٦ ، فقرة ١٢١ ؛ وفى تفصيلات العلم باللائحة تبرى THERY ، المميزات العامة للتنظيم القضائى لعقد العمل فى القانون الفرنسى ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ١٦ .

(١٦) مادة ١٤٧ / ١ مدنى ، وتقابلها المادة ١١٣٤ من التقنين المدنى الفرنسى .

(١٧) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨٤ / ٣ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٦ — ٢ ؛ بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، فقرة ٧ .

(١٨) أنظر الأحكام المشار اليها لاحقاً ، هامش ٢٥ .

(١٩) ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨٤ / ٤ ؛ بران ، المرجع السابق .

القواعد العامة فى تفسير العقود(٢٠) . ويعتبر ، على الخصوص ، تفسيرها « مسألة موضوعية » ، لارقابة لمحكمة النقض عليها(٢١) ، متى كان التفسير مما تحتمله عبارات بنودها ، ولا يتضمن ، من ثم ، مسخاً لها(٢٢) .

ويأخذ القضاء الفرنسى بهذا التصوير(٢٣) . فيعتبر لائحة العمل شريعة العاقدين (٢٤) ، على تقدير إندماج بنودها فى عقد العمل(٢٤) ، ويلزم العامل بها ، متى ثبت علمه بفحواها ، ومن ثم قبوله لها ، ولو كانت ظالمة(٢٥) . ونقضت محكمة النقض الفرنسية أحكام قضاة الموضوع ، الذين أغفلوا تطبيق بند فيها(٢٦) . أو إغتصبوا سلطة تعديله(٢٧) ، خلافاً لنص المادة ١١٣٤ من المجموعة المدنية الفرنسية(٢٨) . ولا تكون لائحة

---

(٢٠) أنظر ، فى تفسير العقود ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٦٢ ومابعدها .

(٢١) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٨٤ / ٥ ؛ بران ، المرجع السابق .

(٢٢) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٦ — ٤ .

(٢٣) أنظر ، فى عرض القضاء الفرنسى قديما ، والذى لا زال إلى الآن قائماً ، إمبير ، الرسالة المشار اليها ، ص ٤٥ ومابعدها ؛ لا رونز LARONZE ، تمثيل مصالح العمال الجماعية والقانونية فى الصناعة الكبرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٥ ، ص ٣٠١ وما بعدها

(٢٤) نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٨٨٦ ، دالوز ١٨٨٧ — ١ — ٣٠ : « يجب لتنفيذها طبقاً لعبارات العقد ذاتها » ؛ وحديثا ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠ ؛ ومجموعة بران ، رقم ١٢٣ ، ص ٤٠١ .

(٢٥) أنظر مثلا الأحكام الآتية الصادرة من محكمة النقض الفرنسية : ١٦ يناير سنة ١٨٨٦ ، دالوز ١٨٨٦ — ١ — ٦٤ ؛ ٧ أغسطس سنة ١٨٧٧ ، دالوز ١٨٧٨ — ١ — ٣٨٤ ؛ ٦ نوفبر سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٦ — ١ — ٢٨٦ ؛ ١٢ نوفبر سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ — ١ — ٢٢ ؛ ٢٢ مايو سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠١ — ١ — ٢٦٤ ؛ ١٢ مارس سنة ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٢ — ١ — ٤٣٩ ؛ و١٧ يونيو سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ — ١ — ١٤٠ ؛ ١٨ يوليو سنة ١٩٣٤ ، سيرى ١٩٣٥ — ١ — ٤٥ ؛ وأنظر كذلك إستئناف تولوز Toulouse ٦ يونيو ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٥ — ٢ — ٦٣ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٠٦ المشار إليه ؛ وأنظر أيضا ١٨ يوليو سنة ١٩٠٦ المنشور معه ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، المشار إليه .

(٢٧) نقض فرنسى ١٤ فبراير سنة ١٨٦٦ ، دالوز ١٨٦٦ — ١ — ٨٤ ؛ ١٨ يوليو سنة ١٩٣٤ ، سيرى ١٩٣٥ — ١ — ٤٥ .

(٢٨) أنظر ، كذلك ، فى تقيد القضاء الفرنسى بالجزاءات التأديبية المدرجة فى لائحة العمل لاحقا ، فقرة ٥٣ .

العمل ، أو تعديلاتها ، نافذة على العامل الذى إستخدم قبلها ، إلا بقبوله ، ضمنا لها(٢٩) . وإذا كان قد بدا للبعض تحوّل هذه المحكمة ، حديثاً ، عن هذا التصوير ، حين رفضت الطعن فى حكم قضاة الموضوع ، الذين قرروا أن « لائحة العمل ، التى أودعت ، على الوجه القانونى، قلم كتاب مجلس القضاء العمالى(٣٠) ، نافذة على العامل ، بغير إستلزام رضائه الفردى بها »(٣١) ، فإنها عادت ، فى أحكام لاحقة ، إلى قواعدها التقليدية ، وقضت بأن بنود لائحة العمل لاتكون نافذة على العمال الذين إستخدموا قبل وضعها ، على الأقل إذا أحدثت تغييراً أساسياً فى عقد العمل(٣٢) .

ونرى ، فى النهاية ، مع البعض فى الفقه ، فى حدود هذا التصوير ، أن عقد العمل ، فى المشروع الكبير ، يعتبر عقد إذعان(٣٣) ، ويُضْفِى ، من ثم ، هذا الوصف على لائحة العمل ، التى تعتبر إتفاقاً ملحقاً به . وتخضع اللائحة ، بالتالى ، للقواعد التى خصت بها عقود الإذعان فى المجموعة المدنية(٣٤) : لايجوز ، من ناحية ، أن يكون تفسير بنود اللائحة « ضاراً »

---

(٢٩) نقض فرنسى ٢١ أكتوبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٥ ، ص ٢٤٧ ، وملاحظات ج . سافاتييه **J. SAVATIER** ؛ واستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ – ٢ – ١٣٢٠٥ مكرر ؛ . وأنظر كذلك كوتوربيه ، الصياغة المدنية وقانون العمل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٨ ، ص ١٥٣ .

(٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٣١) نقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٧٢٨ . وكان موضوع الدعوى مطالبة العامل ، الذى فصل من الخدمة ، بمنحة نهاية السنة ، التى تدفع للعمال ، فى وقت لاحق لفصله ، خلافاً للائحة العمل فى المشروع ، التى تقصر الحق فى هذه المنحة على العمال الموجودين به وقت دفعها . وأنظر ، فى عكس هذا القضاء ، نقض فرنسى ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ١١٧ .

(٣٢) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٥٤٠ ، وتعليق ج . ليون – كان **G. LYON — CAEN**

(٣٣) سالى **SALEILLES** ، إعلان الإرادة ، ص ٢٣٠ و ٢٨٤ ؛ الدكتور عبد المنعم فرج الصدة ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٥٥ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٨ .

(٣٤) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرتى ١٦٧ و ١٧٢ .

بمصلحة العامل ، لأنه الطرف المذعن(٣٥) ، ويجوز للقاضى ، من ناحية أخرى، أن يعدل بنود اللائحة ، إذا رآها تعسفية ، أو أن يعفى العامل منها(٣٦). وهكذا يوفر القانون المصرى للعامل حماية كافية ، فى التصوير العقدى للائحة العمل ، بالرقابة التى يخولها لقضاة الموضوع على بنودها ، على نحو يفتقر إليه القانون الفرنسى ، لخلو المجموعة المدنية فيه من نصوص مماثلة(٣٧).

أخذ ، على هذا التصوير العقدى ، الذى يتأسس على فقه القانون المدنى العتيق ، عدم إتفاقه مع الروح الإجتماعية التى يتسم بها قانون العمل(٣٨) ، بل وتناقضه مع واقع الحياة . فصاحب العمل ينفرد بوضع اللائحة ، لتنظيم العمل فى مشروعه ـ على نسق واحد ، لايمكن أن يختلف لعامل عنه لآخر ، ولا يقبل ، بل ولا يستطيع أن يقبل ، فى مضمون بند فيها ، نقاشاً من أحدهم ، وإلا إضطرب العمل عنده ، على نحو يعبث بانتظام سيره (٣٩) . وكثيراً مايكون قبول العامل ، لأحكام اللائحة ، مجرد إفتراض يتنافر مع الحقيقة(٤٠) . ولا يتفق ، أخيراً ، مسلك الشارع ، إزاء لائحة العمل ، ـ بإخضاعها لقواعد موضوعية وشكلية معينة ـ ، مع إعتبارها عقداً ، أو بالأحرى إتفاقاً ملحقاً بالعقد الذى يقوم بين رئيس المشروع وكل عامل عنده (٤١) .

٣٦ ـ الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة اللائحية أو التنظيمية :

---

(٣٥) مادة ١٥١ / ٢ مدنى .

(٣٦) مادة ١٤٩ مدنى .

(٣٧ أنظر ، فى القانون الفرنسى ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٨ .

(٣٨) أنظر ، فى مدى ملاءمة تطبيق مبادىء القانون المدنى على علاقات العمل ، كوتوريبه ، المقال المشار إليه ، فقرات ١ ـ ٥ .

(٣٩) قرب جونو ، الرسالة المشار إليها ، ص ٢٩٣ ـ ٢٩٤ : « إذا نظرنا إليها (لائحة العمل) عن قرب ، لايثير نفاذ لائحة العمل مسألة الرضاء الفردى الذى يعرض ، بشكل متميز ، بمناسبة كل من العقود الخاصة ، والذى يمكن أن يختلف مضمونه من عامل إلى آخر . فإذا عرض القضاة لهذه المسألة طبقاً للمبدأ العام فى نظرية العقد ، وهو أن الرضاء لا يفترض ، وأن الشك يفسر نفيا لقيام العقد ، لا يمكن ، فى هذه الظروف ، أن يعمل مصنع واحد على وجه عادى » .

(٤٠) قرب الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١١٢ ـ ١ .

(٤١) أنظر ، على الخصوص ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٧ .

والفكرة اللائحية[١] ، وليدة نظرية المنظمة [٢] ، أحدث ظهوراً ، وتقوم على أن لكل جماعة ، أياً كان شكلها ، نظام معين لا يتسنى لها البقاء بغيره : لا يمكن لأية جماعة أن تعيش ، على نحو يكفل لها تحقيق غرضها ، إلا بوجود قواعد معينة يسير عليها أفرادها ، وتزجر من تسول له نفسه منهم إقتراف أفعال تهدد كيانها . والمشروع ، الصناعي أو التجاري أو الزراعي ، هو ، في الواقع ، مجتمع صغير ، لا بد له ، حتى يسير قدماً إلى الأمام في سبيل تحقيق أغراضه ، من قواعد تنظم سلوك أفراده في داخله . مجموعة هذه القواعد هي لائحة العمل ، وتستمد وجودها ، على هذا الوجه ، من طبيعة الأشياء ، التي تحتم ، في كل جماعة ، وجود قواعد يسير عليها أفرادها[٣] . والعامل ، بمقتضى عقد العمل ، يدخل هذا المجتمع الصغير ، صناعيا ، أو تجاريا ، أو زراعيا ، ويصير عضواً فيه يلتزم بالسير على القواعد التي يسير عليها بقية أفراده ، ويخضع للنظام الذي يخضعون له . « فكما أن الاتفاقات التي أبرمت ، بصفة شرعية ، تأخذ حكم القانون بالنسبة لمن أبرمها ، كذلك القواعد التي تكونت داخل الهيئات التي أنشئت ، بطريقة شرعية ، تأخذ حكم القانون بالنسبة لأفراد الهيئة »[٤] . ويكون عقد العمل ، وفقاً لهذه الفكرة ، شرطاً لدخول العامل عضواً في الجماعة ، وبالتالي لالتزامه بقواعد لائحة العمل ، إنما لا يعتبر مصدراً لهذا الالتزام ، أو سبباً منشئاً له[٥] . فليست لائحة العمل ، بناء على هذا ، جزءاً من عقد العمل ، ولا اتفاقاً ملحقاً به ، ولكنها « قانون بالمعنى المادي لهذا

فقرة ٣٦ :

(١) Conception réglementaire .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .

(٣) جازان ، الرسالة المشار إليها ، ص ٥٩ ومابعدها ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ ؛ رواست وديران ، فقرة ٣٩ ؛ جونو ، الرسالة المشار اليها ، ص ٢٩٢ ومابعدها ؛ وقارن ديليي، المرجع السابق ، فقرات ٥٩ ومابعدها ، حيث يقصر الكاتب الطبيعية اللائحية على بعض بنود لائحة العمل دون البعض الآخر .

(٤) هوريو HAURIO ، مبادىء القانون العام ، المرجع السابق ، ص ٦٣٤ .

(٥) قرب جونو ، المرجع السابق ، ص ٢٧٥ ، وكذلك ص ٢٨٩ ومابعدها .

الاصطلاح»(٦)، يفرض على العامل ، لأنه رضى بإبرام عقد العمل(٧)، وقبل ، بهذا الرضاء ، الدخول فى الجماعة الصناعية ، أو التجارية ، أو الزراعية(٨) . ويتقلد صاحب العمل « السلطة التشريعية » ، فى هذا المجتمع الصغير(٩) ، نتيجة ملكيته للمشروع (١٠) ، وعلى الخصوص تبعاً لاستئثاره بإدارته(١١) ، وقد يشاركه فيها ، أو فى جزء منها ، عن طريق إتفاق العمل الجماعى ، نقابات العمال(١٢) ، أو ، عن طريق التشريع ، ممثلو العملة فى مشروعه(١٣).

ويترتب ، على هذا التصوير ، أن يتوقف نفاذ لائحة العمل على إنجاز إجراءات العلانية التى فرضها القانون ، لا على علم العامل بها ، وتبعاً له ، قبوله لها ، وقت تعاقده (١٤) : يستوى ، فى الخضوع لها ، من علم بها من العملة ومن لم يعلم ، ومن كان موجوداً منهم ، فى المشروع ، وقت صدورها ، ومن دخله بعده . ولا يستطيع أحد منهم ، متى أعلنت اللائحة وفقاً للقانون ، أن يحتج بالجهل بها . ولكن يجوز له ، على النقيض ، أن يتمسك بعدم إعلانها ، ليتخلص إلى عدم نفاذها عليه ، ولو كان يعلم بها فعلا (١٥) ، على خلاف ما قضت به محكمة النقض المصرية(١٦) . كما يتفرع ، على هذا التصوير ، أن يكون لمحكمة النقض الرقابة على تفسير بنود اللائحة ، ولا تتركه لقضاة الموضوع وحدهم (١٧) .

---

(٦) «Loi au sens materiel» ؛ أنظر ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٧) ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٨) جازان ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ .

(٩) ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ رواست وديران ، ص ١١٣ .

(١٠) جازان ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ ومابعدها .

(١١) جازان ، المرجع السابق ، ١٥٣ .

(١٢) قرب جازان ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٣١ .

(١٤) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ — ١ .

(١٥) بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ١٠ .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ ، وهامش ٣٧ .

(١٧) بران ، المرجع السابق ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ — ٢ ؛ وأنظر ، فى تأييد ذلك ، بارتى MARTY ، التمييز بين الواقع والقانون ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٩٢٩ ، فقرة ١٦٠ ، ص ٣٤٦ — ٣٤٧ .

وينبني على هذا التصوير ، أخيراً ، أن تكون القوة الملزمة لبنود لائحة العمل محدودة بالغرض الذي يبرر وجودها : حفظ المشروع وازدهاره . ذلك أن السلطة ، التي خولت لرئيس المشروع ، وجعلت منه « شارعاً ثانوياً »[١٨] لم تمنح له لاشباع مصالحه الخاصة ، ولكن « لحسن سير الخلية الاجتماعية التي يتولى إدارتها ، وهي المشروع »[١٩] . فتتقيد سلطته بهذا الغرض ، كما تتقيد بالحقوق الثابتة للعامل بمقتضى عقد العمل ، أو باعتباره مواطناً في جماعة متمدينة . فلا يلتزم العامل ببند في اللائحة لا تبرره مصلحة المشروع ، أو ينقص حقوقه ، أو يمس إعتباره . وللقاضي سلطة تقديرية إزاء بنود اللائحة ، ويكون له أن يستبدل بأي بند فيها ما كان ينبغي عقلا أن ينص عليه [٢٠] .

٣٧ — الطبيعة القانونية للائحة العمل : الفكرة المختلطة[١] : لا يمكن ، في رأي البعض ، تأسيس لائحة العمل على فكرة واحدة ، وتعجز ، من ثم ، كلتا الفكرتين ، اللائحية أو العقدية ، وحدها ، عن الإحاطة بطبيعتها القانونية كاملة ، لأنها تتضمن نوعين من القواعد يختلف كل منهما ، في طبيعته ، عن الآخر ، لتكون ، في أحدهما ، ذات طبيعة لائحية ، وفي الآخر ، ذات طبيعة عقدية[٢]. ذلك أن لائحة العمل تضم بنوداً تتعلق بسير العمل في المشروع ، وتحقيق النظام ، وتوفير الشروط الصحية ، داخله ، كتحديد أوقات العمل ، وفترات الراحة ، ووسائل الوقاية من أخطار العمل ، حوادث أو أمراض ،

---

(١٨) Un législateur secondaire .

(١٩) بران ، المرجع السابق ، رقم ٩ .

(٢٠) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، جازان ، المرجع السابق ، ص ١٦٨ ومابعدها .

فقرة ٣٧ :

(١) Conception mixte .

(٢) ديلينيي ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٥٩ ومابعدها ؛ لوجال وبريت دي لاجريساي ، السلطة التأديبية في المنظمات الخاصة ، المرجع السابق ، ص ٦٨ — ٧٠ ؛ جاڤيلييه ، ص ٢٣٨ — ٢٣٩ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، ص ٢٩٨ ، هامش ١ ؛ وفي مصر الأستاذ علي العريف ، قانون العمل ، جزء أول ، فقرة ١٢٨ ، ص ٢١٦ — ٢١٧ ؛ الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٨ ، ص ٢٣٧ — ٢٣٩ ؛ وأنظر ، في عرض هذه الفكرة ، بيران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٩ .

والجزاءات التي توقع للإخلال بها . هذه البنود ذات طبيعة تنظيمية ، أو لائحية ، لأنها تتأسس على سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه ، وحقه في إتخاذ كل ما يلزم لضمان حسن سيره ، ولهذا الأخير ، من ثم ، تقريرها ، وفي أى وقت تعديلها ، بإرادته المنفردة ، ولايتوقف نفاذها على قبول العامل ، لأنها لاتستند فيه إلى رضائه . ولكن اللائحة تحتوى بنوداً أخرى ، موضوعها تنظيم تفصيلات الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، كتلك التي تحدد مواعيد دفع الأجور ، أو تضع الشروط لاستحقاق المنح أو المكافآت ، أو تقرر أجازات إضافية . فهذه البنود ، وأمثالها ، ذات طبيعة عقدية ، لأنها تكمل عقد العمل ، ويجب أن يقبلها العامل ، ولو ضمناً ، وقت تعاقده ، ولايحتج عليه بأية تعديلات فيها مالم يقبلها صراحة أو دلالة[٣]. ذلك أن صاحب العمل ، إذا كان يستطيع ، بماله من سلطة الإدارة على عملته ، أن يصدر إليهم من الأوامر الفردية ، أو من القواعد العامة ، مايكفل له إدارة نشاطهم على الوجه الذى يوفر إنتظام سير مشروعه ، ويحقق له غايته ، فإنه لايستطيع ، بمقتضى تلك السلطة ذاتها ، أن يفرض عليهم ، وقت إبرام العقد ، أو إبان سريانه ، قواعد لاصلة لها البتة بسير العمل عنده ، بل تتعلق بمسائل تتعارض فيها مصلحته الشخصية مع مصالحهم ، ويتوافر فيها ، تبعاً لهذا ، التعارض بين المصالح ، إحدى مميزات العقد ، الذى يتأسس على المساواة بين طرفيه [٤] .

٣٨ – رأينا في هذا الخلاف وحدود أهميته العملية : إن ما يعيب الفكرة اللائحية يكمن في عدم إستناد القوة الملزمة لبنودها ، في مواجهة العامل ، إلى الإرادة الشارعة ، التي تستقل ، في الجماعات الحديثة ، بسلطة إنشاء القواعد الملزمة لأفرادها ، تبعاً لاستئثارها بالسيادة عليهم[١] . فالإنسان ، في عبارة أخرى ، لايلتزم إلا بسلطان إرادته أو بسلطة القانون .

---

(٣) قرب لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٣٠٥ .

(٤) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٦٨ – ٧٠ .

فقرة ٣٨ :

(١) قرب بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٩٣ .

إنما لم يعد لهذا النقص وجود ، عندنا ، فى المشروع الذى يستخدم ، على الأقل ، خمسة عمال ، حيث ألزم رئيسه بوضع لائحة للعمل فيه[٢] . فأصبحت لائحة العمل تستند ، فى قوتها الملزمة ، إلى القانون ، وتكون ، تبعاً لهذا ، ذات صفة لائحية ، فيلتزم بها العامل ، ولو لم يقبلها ، أو يعلم بها ، وقت تعاقده .

ولكن ، إذا كان عدد العمال ، فى المشروع ، يقل عن خمسة ، لايمكن الاعتراف للائحة العمل بصفة لائحية ، إذ لايستند وجودها إلى قاعدة قانونية ، ولايمكن أن تتأسس قوتها الملزمة على غير إرادة العامل[٣] . ويجب ، من ثم ، لإلزامه ببنودها ، أن يقوم الدليل على قبوله لها ، صراحة أو ضمناً ، وقت إبرام العقد ، أو ، على الأقل ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، قبل الوقت الذى يراد فيه إلزامه بها .

وقد وجه البعض ، فى الفقه المصرى ، لرأينا هذا ، سهام النقد ، على تقدير أن « مجرد نص القانون على إلزام رب العمل بوضع اللائحة ، لا دلالة له على طبيعة أحكامها »[٤] . والنقد ليس وليد تفكير عميق ، لأن مقتضى إلزام صاحب العمل ، فى حدود معينة ، بوضع لائحة للعمل ، وإعلانها لعملته ، وإلزام المنطقة الإقليمية للعمل بأخذ رأى المنظمة النقابية ، التى يتبعها عمال المشروع ، قبل التصديق عليها[٥] ، أن يلتزم بها جميع عماله ، ويؤخذون ببنودها دون تعليق على قبولهم[٦] . ولا يتسنى هذا الإلزام إلا إذا كانت اللائحة قانوناً ، بمعناه المادى ، طبقاً للفكرة اللائحية . ويصبح كل هذا الذى إستلزمه القانون غير مفهوم إذا كانت اللائحة عقداً ، أو ملحقاً بعقد ، يقوم بين صاحب العمل وكل عامل عنده ، حين لا تبدو أية حكمة لإلزام صاحب العمل بوضع لائحة العمل « فى مكان ظاهر » ، أو لاستلزام تصديق

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٣) بلانيول وريبير ، المرجع السابق .

(٤) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٢٣٧ ، هامش ١ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

(٦) أما تصديق المنطقة الإقليمية للعمل على اللائحة ، فليس له هذا المعنى ، إذ يقصد به إقامة رقابة السلطة العامة على شرعيتها .

المنطقة الإقليمية للعمل ، مادام إلتزام العامل بها ناشئاً عن قبوله لها . وهذا مافطن إليه الفقه الفرنسى الحديث(٧) ، الذى ينبه ، الآن ، إلى تعارض التدخل التشريعى فى لائحة العمل ، — بالإلزام بوضعها ، وفى تحديد مضمونها ، وفى إعلانها — ، مع الفكرة العقدية ، لأن هذه القواعد تختلف عن تلك التى وضعها القانون لتنظيم العقود (٧) .

على أن الجزاءات التى توضع فى اللائحة تستند ، كذلك ، بل وعلى الخصوص ، إلى التبعية التى تنشأ ، على عاتق العامل ، عن عقد العمل الذى أبرمه . وتخول لصاحب العمل توقيع الجزاءات على هذا الأخير ، لمخالفته أوامره ، أو إخلاله بالنظام الذى وضعه لمشروعه(٨) . ويستوى ، بداهة ، أن توقع بقرارات فردية ،أو طبقاً لقواعد عامة أعدت مقدماً . فيخضع العامل للجزاءات ، الواردة فى لائحة العمل ، ولو كان يعمل فى مشروع يقل عدد عماله عن خمسة ، ولو لم يقبلها ، أو يعلم بها ، وقت تعاقده ، أو كانت قد وضعت ، أو عدلت ، بعده .

ولكن الخلاف ، بين الفقهاء ، فى طبيعة لائحة العمل ، يتلاشى كلية فى تحديد نطاق قوتها الملزمة ، أو ، فى عبارة مساوية ، فى تعيين القيود التى ترد على سلطة رئيس المشروع فى تحديد مضمونها (٩) : لايمكن للائحة العمل أن تخالف قواعد التشريع الآمرة ، أو تتعارض مع النظام العام ولو لم تخالف نصاً معيناً ، من ناحية ، ولا أن تمس الحقوق المكتسبة للعامل ، سواء تقررت له فى إتفاق العمل الجماعى ، أو فى عقد العمل الفردى ، أو فى لائحة العمل ، من ناحية أخرى ، بل ولا أن تخالف ، وفقاً لرأى فى الفقه ، العادات الجارية إنقاصاً لحقوق العامل ، أخيراً .

---

(٧) أنظر ، مثلا ، بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٩ : « الفكرة اللائحية تتفق مع التشريع المعاصر ، الذى يفرض ، فى دائرة معينة ، الالتزام بوضع لائحة ، ويخضعها ، فى وضعها وفى إعلانها ، لقواعد تختلف عن قواعد العقد » ؛ وكذلك ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١١٨ — ٣ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ١١٧ .

(٩) لانقصد ، هنا ، القيود التى تتمثل فى الالتزام بوضع بنود معينة ، أو بعدم وضع بنود معينة (راجع سابقاً ، فقرة ٣٣) .

— لايجوز أن تتضمن لائحة العمل ، فى أحد بنودها ، مخالفة للقواعد الآمرة فى القوانين أو اللوائح[١٠] . ولما كان قانون العمل برمته يتضمن قواعد آمرة بحسبانه حداً أدنى لحقوق العامل ، فلايجوز أن تحتوى لائحة العمل على بند يخالف أحكامه إنقاصاً للحقوق المقررة له فيه[١١] ، كأن تحدد ، ببند فيها ، أجازة سنوية ، أو مرضية ، أقصر ، فى مدتها ، مما قرره القانون له ، أو تقرر له أجراً خلالها أقل مما حدده . واستقر القضاء الفرنسى ، تطبيقاً لهذه القواعد ، على أن إضفاء وصف الجسامة ، فى لائحة العمل ، على أخطاء معينة للعامل ، ليجوز فصله دون مراعاة مهلة الإخطار[١٢] ، يخضع لرقابة القاضى وتقديره ، لأن القاعدة التى تفرض المهلة تتعلق بالنظام العام ، ولايمكن للائحة العمل أن تخالفها[١٣] . ولايجوز للائحة العمل أخيراً ، أن تخالف ، ببند فيها ، القواعد الآمرة فى التقنين المدنى ، كأن تتضمن إعفاء صاحب العمل من المسئولية عن خطئه الجسيم[١٤] . ويقتصر البطلان ، فى كل هذه الحالات ، على البند المخالف للقانون ، لايتجاوزه إلى بقية بنود اللائحة[١٥] .

ويكفى البطلان البند ، فى لائحة العمل ، أن يخالف النظام العام أو يمس حسن الآداب ، ولولم يخل بنص آمر معين[١٦] . فقضى ، مثلا ، بأن البند ، فى لائحة العمل ، الذى يخضع العاملة لتفتيش يجريه رجل ، يخدش « الفكرة الأولية للحياء »[١٧] ، ويمس ، من ثم ، حسن الآداب ، وليس على

(١٠) بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق، رقم ٣١ ؛ كاتالا ، المشروع فقرة ١٩٥ .

(١١) راجع سابقا ، فقرة ١٣ .

(١٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(١٣) نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٢ ؛ وأنظر ، فى عكس ذلك ، نقض فرنسى ٢٠ مايو سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٦ ، مختصر ، ص ٧٠ . على أن هذا الحكم الأخير ظل منعزلا ، والإجماع ، فى الفقه والقضاء ، على خلافه .

(١٤) مادة ٢/٢١٧ مدنى ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٤ .

(١٥) بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣١ .

(١٦) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة١٠٦ .

(١٧) "La plus élémentaire décence" .

العاملة أن تنصاع له (١٨) . كما قضى بأن « بند العزوبية »(١٩) ، أو المنع من الزواج ، الذى تفرضه شركة الطيران ، فى لائحة العمل ، على « المضيفة الجوية »(٢٠) ، يقع باطلا ، لأن الحق فى الزواج ، « يتعلق بالنظام العام ولا يمكن الحد منه أو التصرف فيه » (٢١) .

وتطبيقاً لذات الفكرة ، دمغ مجلس الدولة الفرنسى ، بعدم المشروعية ، بنداً ، فى لائحة العمل بالمشروع ، يحرم ، على زوجات العملة فيه ، فتح محلات تجارية ، دون إذن إدارته ، لأنه ، — بوضعه ، على حرية النشاط لذوى الشأن ، حداً يتجاوز ، بعمومه ، سعة الخضوع الذى يستطيع رئيس المشروع فرضه ، لتوفير النظام وحسن السلوك فى داخله — ، يتضمن إعتداء على المبادىء العامة للقانون والحريات العامة »(٢٢) . واعتبر ، كذلك ، غير مشروع ، بنداً فى لائحة العمل ، وضعه رئيس المشروع ، تنفيذاً لالتزامه القانونى بمنع دخول السكارى إليه(٢٣) ، يقضى بإخضاع العامل ، حال الشك ، لاختبار الكحول(٢٤) ، وإعتبر رفض الخضوع له إخلالا بواجب الطاعة ، وإعترافاً منه بحالة السكر ، لأن هذا البند أيضاً ، يتجاوز بعمومه ، سعة الخضوع الذى يجوز قانوناً ، لصاحب العمل ، فرفضه ، على عملته ، لتوفير الأمن فى مشروعه(٢٥) .

---

(١٨) نقض فرنسى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣ ، ص ١٢٣ .

(١٩) **«Clause de célibat»** .

(٢٠) **Hôtesse de l'air** .

(٢١) إستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ — ٢ - ١٣٢٠٥ مكرر ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٢٢) مجلس الدولة الفرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ — ٢ — ١٢٩١٢ ، وتعليق ج سافاتييه **J. SAVATIER** .

(٢٣) مادة ٦٦ من الكتاب الثانى من تقنين العمل الفرنسى القديم ، التى أصبحت ، فى التقنين الجديد ، مادة ل ٢٣٢ — ٢ .

(٢٤) **Alcootest**

(٢٥) مجلس الدولة الفرنسى أول فبراير سنة ١٩٨٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٨٠ ، ص ٣١٧ . وجاء ، فى تقرير مفوض الحكومة ، أمام المجلس ، أن إختبار الكحول يعتبر =

— ولا يجوز ، كذلك ، أن تتضمن لائحة العمل بنداً يخالف إتفاق العمل الجماعي (٢٦) ، مالم يكن البند « أكثر فائدة » للعملة (٢٧) . فيقع البند ، الذى ينقص حقوقهم ، باطلا ، ويستبدل به حكم الاتفاق الجماعي(٢٨) .

وقضى ، وفقاً لذلك ، بأنه إذا تضمن إتفاق العمل الجماعي تعهد صاحب العمل بألا يدخل فى إعتباره « الأصل (العرفى » (٢٩) ، أو الإنتماء إلى تنظيم نقابي ، أو سياسى ، أو فلسفى ، أو دينى ، للعملة ، فإن هذا التعهد لا يجيز له أن يطلب ، وقت الاستخدام ، معلومات ليست على صلة مباشرة بالوظيفة ، ولا يستطيع ، تبعاً لهذا ، فصل عامل أخفى عليه ، وقت إستخدامه، صفته كقسيس ، تطبيقاً لبند فى لائحة العمل يقضى بأن الإعلان الكاذب(٣٠) ، الذى يصدر عن العامل وقت إستخدامه ، يستوجب فصله ، بغير مهلة ، ودون تعويض ، فضلا عن أن للعامل حقاً فى عدم الكشف عن تلك الصفة ، لأن العلاقة التى تربطه بالأسقف ، معنوية ، أو روحية ، ولا صلة لها بعمله(٣١).

— ولا يمكن ، أخيراً ، أن يتضمن بند ، فى لائحة العمل ، مساساً بحقوق العامل المكتسبة :

١ — فلا يجوز ، من ناحية ، أن تحتوى اللائحة بنداً يمس حقوق العامل ، التى رتبها له عقد العمل الذى أبرمه . وللقاعدة وضوح البديهية فى التصوير العقدى للائحة العمل . إنما لاشك فى سلامتها ، وفقاً للفكرة اللائحية لها ، إذ

= إعتداء على الحرية الفردية ، ليس فقط ، لأنه ، بحسبانه أخذاً للدم من جسم الإنسان ، يمس سلامته الجسدية ، ولكن ، على الخصوص ، لأن الكشف به عن حالة السكر طريقة للتحقيق تمس كرامة الإنسان ، وتقيم عليه شهادة إجبارية ضد نفسه (أنظر هذا التقرير العام عن لائحة العمل والحريات العامة فى مجلة القانون الاجتماعى ، المشار إليها ، ص ٣١٠ وما بعدها) .

(٢٦) Convention collective de travail .

(٢٧) مادة ٨٦ عمل .

(٢٨) وقد كان منصوصاً على هذا الحكم فى المادة ٩٧ / ٢ من قانون العمل القديم . ولعل عدم ورودها فى القانون الجديد يرجع إلى كونها مجرد تطبيق القواعد العامة .

(٢٩) L'origine raciale .

(٣٠) Faussedéclartion .

(٣١) نقض فرنسى ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ — ٢ — ١٧٦٩٨ ، وتعليق إيف سان — جور YVES SAINT-JOUR .

لا يجوز لصاحب العمل أن يتخذ ، من هذه اللائحة ، التي ينفرد بوضعها ، حجة لنقض ما تم من جهته ، إخلالاً بالقوة الملزمة للعقد ، الذى يعتبر بمثابة القانون بالنسبة له(٣٢) . ولعل هذه الفكرة هى باعث التفرقة ، فى بنود لائحة العمل ، بين العقدية منها واللائحية ، التى نردد بها فى الفقه الحديث(٣٣) .

ولا يستلزم ، لاعتبار البند مخالفاً لعقد العمل الفردى ، أن يحرم العامل من حق رتبه له ، - كحذف أحد ملحقات الأجر أو إنقاصه - ، أو أن يفرض عليه إلتزاماً يرد على عمله ، - كإضافة أعمال أخرى زيادة على المتفق عليها فى عقده - ، أو يتصل بعمله ، كإلزامه بالاقامة على مقربة منه . بل يكفى أن يورد ، على حرية العامل ، قيداً لم يفرضه العقد الذى أبرمه ، أو تعديلاً لعنصر إتفق عليه فيه . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن « بند العزوبية » ، الذى تفرضه شركة الطيران ، فى لائحة العمل ، على المضيفات الجويات ، لا يحتج به على المضيفة الجوية التى إستخدمت قبل إدراجه (٣٤) .

فسواء كان للائحة العمل طبيعة عقدية أو تنظيمية ، أو ، فى عبارة أخرى ، سواء تأسست قوتها الملزمة على رضاء العامل ، أو على السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، لا يجوز أن تكون وسيلة لإنفراد هذا الأخير بتغيير عنصر أساسى فى عقد العمل ، كقدر أجره أو أسس تقديره(٣٥) ، أو مكان العمل(٣٥) ، أو مدة عقد العمل(٣٥) . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن وضع صاحب العمل ، بعد الاستخدام ، لائحة عمل ، مخالفة للعادات المحلية ، تقضى بجواز نقل عمال المشروع ، فى أى وقت ، إلى أمكنة أخرى ، لا يمكن أن يغير الشروط الأساسية لعقد العمل ، ويجيز النقل إلى الأمكنة البعيدة ، التى لا تسمح لهؤلاء العمال بالبقاء فى مساكنهم(٣٦) . كما قضى بأن

(٣٢) مادة ١٤٧/١ مدنى ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٠ .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ٣٨ .

(٣٤) إستئناف باريس ٣٠ إبريل سنة ١٩٦٣ ، المشار إليه ، الذى إستند ، كذلك ، لإبطال البند ، إلى مخالفته للنظام العام ، راجع سابقاً ص ١٤٦ ، وهامش ٢٩ .

(٣٥) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٦ ، وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٣٦) نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٢ ، ص ٧٣٤ .

البند ، الذى يدرج فى لائحة العمل ، ويحدد للتقاعد سناً معينة ، لايحتج به على العامل الذى إستخدم قبل إدراجه(٣٧) . على أن لمحكمة النقض عندنا ، فى هذا البند الأخير ، كما سنرى ، رأياً آخر ، لايتفق مع قواعد القانون(٣٧) .

— وأخيراً ، لايجوز للائحة العمل ، وفقاً لرأى فى الفقه ، أن تنشىء عادة جديدة ، مخالفة لعادة سابقة ، إلا إذا أقيم الدليل على أنها تؤيد ما جرى عليه العمل بحرية ، وبشكل عام ، فى المهنة ، وفى حدود المنطقة (٣٨) . فالإدارة الجماعية لذوى الشأن ، أساس العادة ، أكبر قيمة ، فى رأيهم ، من الإرادة العقدية « الزائفة » التى تتأسس عليها لائحة العمل(٣٩) ، وبالأولى من السلطة التنظيمية لصاحب العمل .

على أن هذا الرأى تنقصه الدقة فى التحليل . ذلك أن عادات المهنة ، أو البقعة ، التى تنعت بالعادات الاتفاقية(٤٠) ، تستند ، فى إلزامها ، إلى تراضى العاقدين ، وقت التعاقد ، ضمناً عليها(٤١) ، وتعتبر ، من ثم ، جزءاً من عقد العمل ، ليكون ما ترتبه ، للعامل ، حقاً مكتسباً ، لايستطيع صاحب العمل ، كما قدمنا ، ببند فى اللائحة ، حرمانه منه .

٣٩ — المنشورات ، والقرارات العامة: على أن لائحة العمل ، إذا كانت المظهر الرئيسى للسلطة التنظيمية ، التى لرئيس المشروع ، على عملته ، فإنها ليست مظهرها الوحيد . بل يوجد ، إلى جانبها ، مظهر آخر ، ثانوى ، يتمثل فى المنشورات(١) ، أو فيما نسميه بالقرارات العامة(٢) ، التى لها أهمية كبيرة . فلا يوجد مشروع كبير لاتدعو الحاجة فيه إلى إصدار قواعد عامة للعملة ، غير الواردة فى اللائحة الداخلية ، كتغيير فى ساعات العمل ، أو تعديل فى

---

(٣٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٧١ ، وكاتالا ، المرجع السابق .

(٣٨) نقض فرنسى ٣١ يوليو سنة ١٩٣٠ ، سيرى ١٩٣١–١–٢٨١ ، وتعليق جينى GENY .

(٣٩) بران ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣٣ .

(٤٠) Usages conventionnelles .

(٤١) أنظر مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، الطبعة الثانية ، فقرة ٦٥ .

فقرة ٣٩ :

(١) Circulaires .

(٢) Notes de service .

حساب ملحقات الأجر ، أو فى تعليمات الوقاية من أخطار العمل لظروف خاصة ، أو حيال إستعمال مواد معينة(٣) . على أن هذه المنشورات ، أو القرارات العامة ، لم تلق ، فى الفقه ، من العناية ما يتناسب مع أهميتها العملية . وتباين رأى من عرضوا لها فيه حول تكييفها القانونى ، والأساس الذى تستند إليه ، .

فذهب البعض إلى إتفاقها ، فى الطبيعة والهدف ، مع لائحة العمل ، إذ أن لها ذات الموضوع ، وتحظى بذات الأهمية ، ويترتب على مخالفتها ذات الجزاء الذى يترتب على مخالفة لائحة العمل ، وتعتبر ، مثلها ، مظهراً لاستمرار السلطة التنظيمية ، التى تسمح لرئيس المشروع بإصدار المنشورات ، أو القرارات العامة ، كما تجيز له ، بين الحين والحين ، إستبدال لائحة عمل بأخرى (٤) . ولاتختلف عنها إلا فى كونها تتناول ، عادة ، مسائل متغيرة ، توجب تعديل القواعد ، التى تتضمنهـا ، من وقت إلى آخر ، لإحكام التطابق بين تنظيم المشروع والظروف المتغيرة فيه . إنما لايعنى هذا الفارق إختلافاً ، فى الطبيعة ، أو الغاية ، بين المنشورات ، أو القرارات العامة ، ولائحة العمل ، ويعتبر أى تمييز بينهما غير ذى أساس (٤) . ويتعين ، من ثم ، إخضاع المنشور ، أو القرار العام ، لذات القيود القانونية التى تخضع لها ، كما قدمنا(٥) ، لائحة العمل . وإذا كان لهذا الحكم وضوح البديهية حين يكون موضوع المنشور ، أو القرار العام ، وارداً فى لائحه العمل ، ويعتبر ، من ثم ، تعديلاً لهذه اللائحة(٥) ، فإنه لاشك فى وجوبه ، أيضاً ، حين يكون موضوع المنشور ، أو القرار ، غير وارد فى لائحة العمل ، وينظم ، تبعاً لهذا ، مسائل خلت منها هذه اللائحة ، حماية للعملة ، وتحقيقاً للحكمة التى أملت فرض تلك القيود القانونية ، وإلا كان فى الإعتراف لرئيس المشروع بسلطة وضع المنشورات ، أو القرارات العامة ، منفذاً سهلاً للتهرب من القيود القانونية على لائحة العمل ، بابقاء ما يريد إبعاده منها عن

(٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠١ .

(٤) سوان ، المرجع السابق ، ص ١٣ ومابعدها .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .

رقابة الجهة الإدارية، في نطاق المنشورات أو القرارات العامة(٦) . ولايخرج ، عن نطاق تلك القيود ، سوى ما يكون منها قرارات فردية ، أو منشورات تتضمن تعليمات تتعلق بتنفيذ العمل(٦) .

ويرى البعض الآخر ، على النقيض ، أن التسوية بين المنشورات ، أو القرارات العامة ، ولائحة العمل ، وإخضاعها ، على الخصوص ، للقيود القانونية التي فرضت على هذه اللائحة ، يذهب بجوهر الفائدة منها ، لأن المنشورات ، أو القرارات العامة ، تتناول مسائل تفصيلية ، أو تفصل في حاجات يومية أو أمور عاجلة ، ويجب ، بالتالي ، أن يكون تطبيقها فورياً ، على نقيض لائحة العمل التي تتضمن أحكاماً دائمة ، ويكون طبيعياً أن تفرض إجراءات للرقابة عليها ، ولتوفير العلانية للعلم بها . ويكفى ، لحماية العملة ، — من لجوء رئيس المشروع إلى المنشورات ، أو القرارات العامة ، للإفلات من القيود القانونية على لائحة العمل — ، رقابة القاضي ، الذي يستطيع إبطال المنشور ، أو القرار العام ، إذا بان له أنه يخفي ، في الحقيقة ، لائحة عمل . وكما لايمكن أن ترفع عن رئيس المشروع كل سلطة في وضع قواعد عامة لتنظيم سير العمل فيه ، فإنه لايمكن إخضاع المنشورات ، أو القرارات العامة ، التي تدعو الحاجة إليها ، إلى ذات النظام القانوني الذي تخضع له لائحة العمل ، لأن هذه القرارات ، أو تلك المنشورات ، تستند ، لا إلى السلطة التنظيمية ، بل إلى سلطة الإدارة(٧) ، التي تتضمن ، حتماً ، « سلطة تنظيم ، على وجه عام ، بعض المسائل ، على الأقل ، المتعلقة بظروف العمل » (٨) .

ولا يستطيع صاحب العمل ، على كل حال ، بمنشور ، أو بقرار عام ، تغيير بند أساسي في عقد العمل ، كما لايستطيع تغييره ببند في لائحة العمل(٩) .

إنما يتفق الرأيان على الطبيعة اللائحية للمنشورات ، أو القرارات العامة ، —

---

(٦) سوان ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٠ .

(٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠٢ .

(٩) كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠١ .

على نقيض لائحة العمل التى ثار الخلاف فى الفقه حول طبيعتها القانونية(١٠) ـ، لأن تعليق نفاذ المنشور ، أو القرار العام ، على قبول كل عامل ، ولو كان قبوله ضمنياً يستنتج من إستمراره فى العمل بعد علمه به ، أمر لايمكن تصوره ، كما أن لرئيس المشروع أن يفرض على العمال فيه القواعد الضرورية لحسن سيره(١١) ، متى كانت هذه القواعد لاتغير فى بند أساسى فى عقد العمل .

المبحث الثانى

فى سلطة الإدارة

٤٠ ـ سلطة الادارة ، مضمونها ، اساسها القانونى ، وحدودها ،
٤١ تطبيق : سلطة الادارة فى نظام العاملين بالقطاع العام ،
٤٢ ـ سلطة الادارة والحياة الخاصة للعامل خارج المشروع ،
٤٣ ـ تطبيق : سلطة الادارة والحياة الخاصة للعامل خارج المشروع ،
فى نظام العاملين بالقطاع العام .

٤٠ ـ سلطة الإدارة ، مضمونها ، أساسها القانونى ، وحدودها :
تعتبر سلطة الإدارة(١) ، أو حق الإدارة(٢) ، كما تنعت ، أحياناً ، فى الفقه(٣) ، مميزاً أساسياً لعلاقات العمل ، إذ ينشأ لصاحب العمل ، عن عقد العمل ، حق مستمر فى إدارة نشاط العامل فى أثناء تنفيذه ، حين يقنع الدائن ، فى بقية العقود ، بتعيين محل إلتزام مدينه (٤) . وتنعكس ، على

(١٠) راجع سابقاً ، فقرات ٣٤ وما بعدها .
(١١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠١ ؛ سوان ، المرجع السابق ، ص ٢٠ .

فقرة ٤٠ :

(١) Pouvoir de direction ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٦٧ ومابعدها ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٩٥ ؛ كامير لانك وج . ليون ـ كان ، ص ٢٩٦ .
(٢) Droit de direction .
(٣) أنظر ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٥٢ ومابعدها ؛ ديناكس ، المرجع السابق ، ص ٢٦٦ .
(٤) أوليه ، ص ٩٧ .

علاقات العمل هذه ، صلة التبعية التى تحيط بوضع العامل لديه ، وتخل باستقلاله لمصلحته(٥) . ويباشر رئيس المشروع هذه السلطة بأوامر يوجهها ، أو تعليمات يصدرها ، كتابة أو شفهاً ، عامة أو فردية (٦) ، وتخول له إستخدام قوة العامل على الوجه الذى يراه محققاً لمصالحه ، لأن عقد العمل يقتصر ، فى العادة ، على وضع العامل تحت إمرته (٧) .

وتمتد سلطة الإدارة إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل ، بل يعتبر هذا مظهرها الجوهرى (٨) : يستخدم رئيس المشروع العملة ، ويعين لكل منهم العمل الذى عليه أداؤه ، وكيفية أدائه له ، والمكان الذى يؤديه فيه ، ويغير المهمة التى عهد بها إلى كل منهم ، كلما رأى تغييرها ضرورياً ، ويفصل من يراه غير قادر ، أو أصبح غير قادر ، على أدائها منهم ، أو صار زائداً على حاجة العمل لديه . ويحدد ساعات العمل ، ومكانه ، وطبيعة كل مهمة داخلة فيه ، والوسائل التى يكون بها إنجازه(٩) . ويصدر القرارات ، ويهيء الوسائل ، التى يقيم بها النظام فى المشروع (١٠)، والمحافظة على صحة

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٧٧ ؛ وأوليبه ، المرجع السابق .

(٦) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٢ .

(٧) أوليبه ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٩٤ .

(٨) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٥ ؛ وأنظر ، فى المظاهر المختلفة لسلطة الإدارة ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٠٣ ومابعدها ، وكذلك فقرات ٢٧٨ ومابعدها ؛ كاميرلانك ج . ليون – كان ، فقرة ٣١٨ .

(٩) كاتالا ، المشروع ، فقرات ، ٢٨٤ ومابعدها ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٤

(١٠) أنظر السين Seine المدنية ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، مختصر ، ص ١٣ (يتعلق بالمنع من التدخين فى المنشأة) ؛ نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٣٦ ، جازيت دى باليه ١٩٣٦ – ٢ – ٢٠٦ (يتعلق بمشاحنة فى المنشأة) ؛ نقض فرنسى ٢٥ يونيو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ – ١ – ٤٤٦ (يتعلق بفضيحة داخل المصنع) ؛ الجزائر Alger المدنية ٩ يونيو سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى باليه ١٩٢٧ – ٢ – ٦٠٨ (يتعلق بالشروع فى إغواء إحدى العاملات) ؛ نقض فرنسى ١٦ نوفمبر سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى باليه ١٩٣٣ – ١ – ١٨١ ، هامش ١ (يتعلق بأعمال منافية للياقة) ؛ نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى باليه ١٩٣٩ – ١ – ٢٠٥ ، فى الهامش (يتعلق بالسكر وإهانة الزملاء) .

العمال ، وسلامتهم ، فى داخله[١١] ، وإقامة العلاقات الطيبة ، وسيادة حسن الآداب ، بينهم ، ومراعاة اللياقة مع العملاء ، وبالأولى الأوامر التى يستطيع بها الوفاء بالالتزامات التى يفرضها قانون العمل عليه[١٢] ، أو إستيفاء الحقوق التى يقررها له [١٣] .

وتتحدد سعة هذه السلطة بالعناصر الأساسية لعقد العمل . فلا يستطيع رئيس المشروع ، كما سنرى ، أن يجرى ، دون موافقة العامل ، تغييراً فى بند أساسى فى عقده [١٤] .

وينعكس ، على الأساس القانونى لهذه السلطة ، الخلاف ، بين الفقهاء ، الذى قدمناه[١٥] ، فى تكييف المشروع . فيرى أنصـــار نظرية المنظمة أساس سلطة الإدارة فى الدور الذى يتولاه رئيس المشروع فى تلك الجماعة المهنية التى يكونها مشروعه ، والمسئولية التى ينهض بها عنه . ولا تعتبر ، تبعاً لهذا ، حقاً شخصياً له ، بل هى ، فى الحقيقة ، وظيفة [١٦] ، تستهدف غاية معينة ، وتنحصر مشروعيتها فى حدود هذه الغاية : تقررت سلطة الإدارة ، لصاحب العمل ، للوصول إلى حسن تنظيم العمل داخل المشروع ، والسير ، بنجاح ، إلى الغرض منه ، ولايكون ، من ثم ، إستعمالها مشروعاً إلا لتحقيقه [١٧] . وتقترب ، فى هذا التصوير ، سلطة رئيس المشروع ، فى نطاق القانون الخاص ، من سلطة الرئيس فى نطاق القانون الإدارى : فكما أن المصلحة العامة هى ضابط المشروعية فى نشاط السلطة الإدارية ، التى

---

(١١) نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٣٥ ، سيرى ١٩٣٥ — ١ — ١٣١ .

(١٢) مجلس عمال السين SEINE ٤ سبتمبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٤٨٨ .

(١٣) السين SEINE المدنية ٩ مارس سنة ١٩٣٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٢٣٨ ؛ وأنظر ، كذلك ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٥ .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤ ؛ وكاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٦ .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرات ٢٦ ومابعدها .

(١٦) Fonction .

(١٧) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٤ ؛ ديباكس ، المرجع السابق ، فقرات ٢٠٦ ومابعدها ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ — ٩٨ (يمزجان ، مع ذلك ، بين فكرة المنظمة ونظرية العقد للوصول إلى ذات النتيجة) .

تخضع ، فى تقديرها لها ، لرقابة القضاء الإدارى ، فكذلك مصلحة المشروع هى ضابط المشروعية فى سلطة رئيسه ، الذى يخضع ، فى ممارستها لرقابة القضاء المدنى(١٨) . فسلطة الإدارة ، التى لرئيس المشروع ، إذا كانت تقـديرية(١٩) ، فهى ليست تحكمية(٢٠) ، بحيث تعتبر ، كما قدمنا ، وظيفة ، أو ، على الأقل ، أحد « الحقوق الوظيفية »(٢١) التى يعترف القانون بها للأفراد ، لا لإشباع مصالحهم الخاصة ، بل لتحقيق مصالح أخرى ، قد تكون لأشخاص غيرهم ، أو لمنظمة معينة (٢٢) .

أما الفقه التقليدى ، فيؤسس سلطة الإدارة على حق الملكية ونظرية العقد : حق الملكية على أدوات الإنتاج فى المشروع ، وعقود العمل مع العاملين عليها فى داخله (٢٣) . وكما يتوفر له ، على الأموال ، سلطات غير محدودة ، بمقتضى حق الملكية بصفاته ، الجامعة المانعة ، التى تميزه ، فكذلك يتوفر له ، على العملة ، حق مستمر فى إدارة نشاطهم(٢٤) ، بمقتضى عقد العمل ، بالتبعية التى تعتبر عنصره(٢٥) . ولا يرد ، على هذه السلطات أو تلك ، سوى قيد التعسف الذى يرد على الحقوق قاطبة .

ويأخذ القضاء الفرنسى بهذه النظرية التقليدية . وأصبحت عبارة « صاحب العمل هو الحكم الوحيد »(٢٦) ، لكثرة ترديدها فى أسباب أحكامه ، تمثل ، لدى الفقه الحديث(٢٧) ، نظرية قضائية : صاحب العمل ، الذى يحمل مسئولية المشروع ، هو الحكم الوحيد فى الوسائل التى

(١٨) أنظر ، فى عرض هذا التقريب ، أوليبيه ، ص ٩٨ — ٩٩ .

(١٩) Discrétionnaire .

(٢٠) Arbitraire .

(٢١) Droits-Fonctions .

(٢٢) بران وجالان ، المرجع السابق .

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٧ .

(٢٤) أوليبيه ، ص ٩٧ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٩٥ .

(٢٥) أنظر ، كذلك ، فى عرض الفقه التقليدى ، ج. ليون-كان G. LYON-CAEN ، فقرة ٢٩٢ ؛ أوليبيه ، ص ٩٧ — ٩٨ ؛ كاميرلانك وج . ليون-كان ، فقرة ٣١٧ .

(٢٦) «L'employeur seul juge» .

(٢٧) جافيلييه ، ص ٢٤٣ — ٢٤٤ ؛ وأوليبيه ، ص ٩٩ — ١٠٠ .

يتخذها لكفالة نشاطه (٢٨) . فله ، من ناحية ، حرية مطلقة فى توسيع دائرة نشاطه ، بزيادة الإنتاج فى المشروع ، أو بإكثار عدد فروعه ، أو ، على النقيض ، فى تضييقها ، بإنقاص الإنتاج فيه ، أو بإغلاق بعض فروعه ، وكذلك فى تغيير وسائل العمل ، أو تعديل طرائق الإنتاج ، أو إدماج بعض الأقسام ، أو إلغاء بعض الإدارات ، ولو ترتب ، على شىء من هذا ، فصل بعض عماله ، أو نقلهم من وظيفة إلى أخرى ، ولو كانت أقل أجراً (٢٩) ، أو أدنى درجة (٣٠) ، أو من إدارة إلى أخرى ، أو من فرع إلى آخر (٣١) . وله ، من ناحية أخرى ، سلطة مطلقة فى توزيع العملة على الأقسام ، أو الإدارات ، المختلفة لمشروعه ، وفقاً لحاجاته ، وفى إختيار من يعهد إليهم بإدارة تلك الأقسام ، أو رئاسة هذه الإدارات ، من بينهم ، وعلى الخصوص فى إختيار من يبقى عليه منهم ، إذا رأى تسريح بعضهم ، غير ملتزم بمراعاة ظروف كل منهم ، أو إتباع قواعد معينة فى فصلهم (٣٢) ، ولا يلتزم بإعادة من فصله ، لإلغاء الوظيفة ، إلى عمل آخر عنده (٣٣) . وله ، أخيراً ،

---

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

(٢٩) نقض ٢٣ مايو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٢٢ ، ص ١١٦٦

(٣٠) نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢ ، ص ١٤٥ .

(٣١) والغالب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة ، فينسب إنهاؤه ، كما سنرى ، إلى صاحب العمل ، حال عدم قبول العامل لتغيير بند أساسى فى عقده . أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، فلا يستطيع صاحب العمل الانفراد بتعديل بند فيه ، وإلا كان ناقضاً له قبل نهاية مدته ، وتقوم مسئوليته العقدية عن الضرر الذى لحق العامل منه (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٤) .

(٣٢) يلزم صاحب العمل ، فى القانون الفرنسى ، كما قدمنا ، بأن يبين ، فى لائحة العمل ، النظام الذى يتبعه فى فصل العمال ، حال التسريح الجماعى لهم (راجع سابقاً ، فقرة ٣٣) ، ويلتزم ، من ثم ، باتباع هذا النظام الذى وضعه فى لائحة العمل عنده ، وإن كان هذا لايعتبر قيداً حقيقياً على إرادته ، طالما أنه هو الذى حدد ، بارادته المنفردة ، هذا النظام ، دون قيد عليه .

(٣٣) كانت الدعاوى التى رفعها العمال بطلب التعويض عن التعسف فى فصلهم هى مناسبة القضاء الفرنسى فى وضع هذه القواعد ، لذلك نرجىء بحث تفصيلات الموضوع ، وعرض أحكام القضاء فيه ، إلى حيث نبحث التعسف فى فصل العامل (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١) .

حرية مطلقة فى تقدير كفاية العملة ، وما إذا كانت إعتبارات معينة ، تتعلق بالسن ، أو بالحالة الصحية ، أو غيرها ، تفرض عليه التخلص منهم(٣٤) . ولا يحد من حريته ، فى كل أولئك ، إلا بنود العقد أو نصوص القانون(٣٥). ويتأسس هذا القضاء على أن التنظيم الداخلى للمشروع « مسألة إقتصادية » بحتة ، لامعقب على تقديره فيها ، مادام يستهدف مصلحة مشروعه ، وتوفير أسباب النجاح له(٣٦) . ولا يستطيع القاضى ، على الخصوص ، أن يحل تقديره ، محل تقدير رئيس المشروع ، فى ملاءمة الإجراء الذى إتخذه ،ومدى جدواه لمشروعه(٣٧) ، متى كان هذا الإجراء جدياً ، ولم يكن مجرد ذريعة للتخلص من العامل أو الإضرار به(٣٨) . ويؤدى القول بغير ذلك إلى أن يتولى القاضى إدارة المشروع ، ويتحمل رئيسه المسئولية عن إدارته(٣٩) .

ويأخذ القضاء المصرى ، وعلى رأسه محكمة النقض ، بما إستقر عليه القضاء الفرنسى ، فى الاعتراف لصاحب العمل بسلطة مطلقة فى تنظيم مشروعه ، أو فى إعادة تنظيمه ، فى تضييق ، أو توسيع ، دائرة نشاطه ، وفى تقدير كفاية عملته ، ووضع كل منهم فى المكان الذى يصلح له(٤٠) .

(٣٤) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٤ .

(٣٥) قرب ديران وجوسو ، المرجع السابق .

(٣٦) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٩٨ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ ديباكس ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٨ .

(٣٧) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٤ ، ص ٤٠٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، أوليبه ، ص ١٠٠ — ١٠١ .

(٣٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠١ .

(٣٩) قرب ، فيما يتعلق بالسلطة التأديبية ، لاحقاً ، فقرة ٥٣ . وتنطبق هذه القواعد على إغلاق المشروع ، وتسريح جميع عماله ، فلصاحب العمل سلطة مطلقة فيما يتعلق به ، ولايخضع ، فى تقديره ، لرقابة القاضى (أنظر نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ١ ، وتعليق لوفاسير **LEVASSUR** ؛ ولاحقاً ، فقرة ٣٠١) .

(٤٠) نقض ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ١٢٠ ، ص ٧٩٨ ؛ ١٢ مايو سنة ١٩٦٥ ، مجموعة حكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٩٢ ، ص ٥٦٤ ؛ ٢٦ مايو سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٠٠ ، ص ٦٢٤ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ١١١ ، ص ٨٢١ ؛ ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٩ ، رقم ٢٢٤ ، ص ١٤٧٤ ؛=

ولا يخضع ، فى أى من هذا ، لرقابة القاضى ، الذى « تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه »(٤١) . على أن عقد العمل لا ينفسخ لعجز جزئى دائم لحق العامل إلا إذا ثبت عدم وجود أى عمل آخر لدى صاحب العمل على الوجه الذى سنراه(٤٢) .

ويقال ، فى تبرير هذا القضاء ، كما أشرنا ، أن الطبيعة الاقتصادية لتنظيم المشروع تنأى به عن سلطة القاضى ، وتدخله فى إختصاص رئيسه وحده ، الذى يحمل عبء المسئولية عنه بمفرده . ولذلك ، رغم أن صاحب العمل ، فى المشروع الكبير ، يشبه ، إلى حد كبير ، فى وضعه ، الرئيس فى الإدارة العامة ، فإن سلطته ، فى علاقته بالعملة ، تقديرية بحتة ، ومن ثم طليقة من قيد الرقابة القضائية ، حين يخضع هذا الأخير ، فى علاقته بمرءوسيه ، لمبدأ الشرعية ، تحت رقابة القضاء الإدارى (٤٣) . فالمشروع يباشر نشاطه فى ظروف تحكمها المنافسة ، وإخضاع قرارات رئيسه لرقابة القضاء ، ومنح عملته ضمانات مشابهة لتلك التى يتمتع بها موظفو الدولة ، يهدد نجاحه ، ويتعارض مع الظروف الإقتصادية التى تحيط برئيسه(٤٤) .

على أن هذا القضاء ، فى رأى البعض(٤٥) ، يتأسس ، فى الحقيقة ، على حق الملكية : المشروع « شيء » يملكه صاحب العمل (٤٥) ، الذى يستطيع إستعمال سلطات كل مالك عليه ، بغير تعقيب القاضى أو رقابة

=٢٣ مايو سنة ١٩٧٦ ، المشار إليه ؛ ٦ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٤٤ ، ص ١٢٨١ ؛ ٢٧ يونيو سنة ١٩٧٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٧١ ، ص ص ١٤٢٤ ؛ ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٩٣ ، ص ٤٨٦ . وقد تأثرت محكمة النقض ، فى عبارات أسباب هذه الإحكام ، بالطبعة الأولى من هذا المؤلف (أنظر فقرة ١٦٠ منه) .

(٤١) نقض ٦ أبريل سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

(٤٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٤ ، وهامشى ٤٥ — ٤٦ .

(٤٣) أنظر ، فى هذه الرقابة ، ڤالين WALINE ، الرقابة القضائية على الإدارة ، (باللغة الفرنسية) ، القاهرة سنة ١٩٤٩ .

(٤٤) أنظر ، فى عرض هذه الفكرة ، والتعقيب عليها ، أوليبه ، ص ١٠٢ — ١٠٣ .

(٤٥) چاڤيلييه ، ص ٢٤٤ ، وأوليبه ، ص ١٠١ .

غيره ، إلا حالة التعسف فى إستعماله . فصاحب العمل ، كما يقرر وحده إنشاء المشروع ، يقرر ، كذلك وحده ، تحويله ، توسيعه ، أو تضييقه ، وحتى إغلاقه ، دون أدنى إعتبار لأثر قراره ، فى كل أولئك ، على عملته . بل له « أن يمتنع عن تنظيم مشروعه ، أو إعادة تنظيمه ، ويتركه يعمل فى ظروف معيبة ، وأن يرتكب ، بكل حرية ، أخطاء فى إدارته ، ثم إغلاقه ، وإلقاء جميع عملته فى التعطل ، حينما يعجز عن تحقيق أرباح منه »(٤٦) . ولا يزعزع هــذه الحقيقة أن تظهر ، فى بعض الأحكام ، « مصلحة المشروع »(٤٧) غاية للإجراء الذى يتخذه ، وتبعاً لهذا ، قيداً على إرادته فى إتخاذه ، لأن مصلحة المشروع هذه ليست سوى مصلحة مالكه (٤٨) ، وتصبح ، من ثم ، قيداً وهمياً ، لأنها لم تقم على التوفيق ، تحت رقابة القضاء ، بين مصلحة صاحب العمل ومصالح عماله(٤٩) . كما لاينفى تلك الحقيقة أن يؤسس القضاء أحكامه ، أحياناً ، على مسئولية صاحب العمل عن مشروعه(٥٠)، لأن هذا المشروع ،مادام ملكاً له ، فإنه لن يكون مسئولاً إلا أمام نفسه(٥١) . وإذا كان رئيس المشروع نائباً عن مالكه ، فإن مسئوليته عنه ، أمام هذا الأخير ، ليست سوى مظهر لسيادة رأس المال على العمل(٥١) . وإذا كانت هذة الحقائق تعبيراً صادقاً عن قواعد القانون الوضعى ، فإنها لاتتفق مع التقدم الذى تحقق فى الفكر الاجتماعى ، ولا مع التطور الحديث فى قانون العمل(٥٢) .

ومع ذلك ، ترد على سلطة الإدارة عدة قيود ، ترجع إما إلى المبادىء

---

(٤٦) أوليبه ، المرجع السابق ؛ وكذلك نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، المشار إليه .

(٤٧) «L'intérêt de l'entreprise» .

(٤٨) أوليبه ، ص ١٠١ .

(٤٩) جافيلييه ، ص ٢٤٤ – ٢٤٥ .

(٥٠) أنظر ، مثلا ، إستئناف باريس ١٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٥ – ٢ – ٨٥٥٩ ، وتعليق بريت دى لاجريساى BRETE de la GRESSAYE .

(٥١) أوليبه ، ص ١٠٢ .

(٥٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٥٩ ومابعدها .

القانونية العامة ، وإما إلى تنظيم القانون ، أو الاتفاقات ، لعلاقات العمل . فلا يجوز لرئيس المشروع ، من ناحية ، أن يتعسف فى إستعمال سلطته ، كأن يرقى عاملا إلى درجة أعلى ، ليتخذ ، من ترقيته ، حجة لفصل عامل آخر(٥٣) ، كما لايجوز له أن يصدر ، لعماله ، أوامر مخالفة للنظام العام أو ماسة بالآداب(٥٤) . فللعامل ، مثلا ، أن يمتنع عن تنفيذ أمر يتضمن إرتكاب جريمة جنائية(٥٥) ، أو عمل مناف للآداب ، أو مهدد لسلامته ، أو خادش لكرامته أو إعتباره ، أو مخالف لعقيدته الدينية أو السياسية (٥٦) . ولا يستطيع رئيس المشروع ، من ناحية أخرى ، أن يخالف ، فى تعليماته ، قواعد تنظيم العمل ، —كأن يفرض ، على العامل ، ساعات عمل تزيد عما تجيزه ، أو دون راحة أسبوعية ، أو أجازة سنوية — ، أو ، فى الجملة ، أحكام قانون العمل . وأخيراً ، يجب على رئيس المشروع ، فى إدارته ، إحترام عقود العمل الفردية(٥٧) ، وإتفاقات العمل الجماعية(٥٨) ، ولائحة العمل(٥٩) ، لاسيما ما يتعلق ، من كل هذا ، بالتصنيف المهنى (٦٠) للعامل ،

(٥٣) نقض فرنسى ٢٠ يونيو سنة ١٩٥٨ ، مشار إليه فى بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٦ ، هامش ١ .

(٥٤) دیران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٣ — ١ ؛ وقرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٧١

(٥٥) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٢٨ ، سیری ١٩٢٨ — ١ — ٢١٥ (جريمة نصب) ؛ كولومبيه Coulommiers المدنية ١٩ يونيو سنة ١٩٢٥ ، جازيت دى باليه ١٩٢٥ — ٢ — ٧٢٩ (تهرب مالى) .

(٥٦) دیران وچوسو ، المرجع السابق .

(٥٧) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٩٨ / ٢ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٨٧ ؛ نقض فرنسى ١٢ نوفبر سنة ١٩٤٢ ، سیری ١٩٤٣ — ١ — ٢٩ ؛ ٢٥ نوفبر سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ١٧١ .

(٥٨) ج . ليون — كان ، فقرة ٢٩٣ ؛ دیران وچوسو ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٩٣ .

(٥٩) نقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ١٤٣ (الدعوى الثانية) ، تعليق فردييه VERDIER ؛ دیران وچوسو ، فقرة ٣٥٣—٢ .

(٦٠) Qualification professionelle ؛ وأنظر ، فى التصنيف المهنى ، أوليبيه ، ص ١١٨ — ١١٩ .

أو قدر الأجر الذى يتقاضاه ، أو طريقة تحديده ، أو المكان الذى يؤدى فيه العمل(٦١) ، أو مدة عقده(٦١) ، أو الاستقلال فى عمله الذى يوفره العقد له نظراً لطبيعة ، وأهمية ، وظائفه(٦٢) . فسلطة الإدارة ، التى لرئيس المشروع ، تتقيد ، كسلطته التنظيمية ، بالبنود الرئيسية لعقد العمل ، الذى يربطه بالعامل ، ولا يستطيع أن ينفرد بتعديلها دون أن ينسب إليه ، حالة رفض هذا الأخير ، إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة(٦٣) ، أو نقضه إذا كان ذا مدة محددة(٦٤) .

على أن تغييراً ، أساسياً ، طرأ على سلطة الإدارة ، فى قانون العمل المعاصر ، يكمن ، كما أشرنا(٦٥) ، فى إشراك العملة ، بقدر يختلف حسب قانون كل دولة ، مع رئيس المشروع فى إدارته ، ولم يعد هذا الأخير يستأثر بها وحده(٦٦) .

٤١ — تطبيق : سلطة الإدارة فى نظام العاملين بالقطاع العام : على أن هذه السلطة المطلقة ، التى يعترف بها ، تقليدياً ، لرئيس المشروع ، تأسيساً على حق ملكيته ، لا محل لها فى القطاع العام ، الذى يكون فيه رئيس المشروع « أجيراً »(١) كجميع عملته ، حين أن المشروع تملكه الدولة . ولذلك ، تضمن القانون قيوداً ، فى القطاع العام ، على سلطة الإدارة التى لرئيسه .

— لم يترك لرئيس المشروع سلطة مطلقة فى تقدير كفاية عملته ، بل

(٦١) قرب ، فيما يتعلق بالسلطة التنظيمية ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٦ .

(٦٢) أنظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، سيرى ١٩٣٧ — ١ — ٧٠ .

(٦٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٤ .

(٦٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٤ ؛ وأنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى نقض فرنسى ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٨٠ .

(٦٥) راجع سابقا ، فقرة ٣١ .

(٦٦) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٠ ومابعدها .

فقرة ٤١ :

(١) Salarie

ألزم مجلس الإدارة بأن يضع نظاماً « يكفل قياس كفاية الأداء » ، الذى يجب تحقيقه ، « بما يتفق مع طبيعة نشاط الشركة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها »(٢) . وأوجب قياس الأداء ، دورياً ، ثلاث مرات خلال السنة ، « قبل وضع التقرير النهائى لتقدير الكفاية » ، على أن يعتبر « الأداء العادى » ، أو فى عبارة أخرى ، أداء الرجل العادى لعمله ، « المعيار الذى يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء »(٢) . على أن تقدير كفاية الاداء يقتصر على العاملين الذين يشغلون « الدرجة الأولى » على الأكثر ، ولا يخضع له شاغلو « الوظائف العليا »(٣) .

ويتعين إعلان العامل بصورة من تقرير الكفاية ، وأجيز له التظلم منه ، للجنة خاصة (٤) . ويكون قرارها بالفصل فيه نهائياً (٥) . إنما « يجب إخطار العامل ، الذى يرى رؤساؤه أن مستوى أدائه ضعيف ، بأوجه الضعف فى هذا الأداء كتابة ، وذلك قبل نهاية الفترة التى يوضع عنها تقدير الكفاية »(٦) .

ولا يخضع تقدير كفاية الإداء لرقابة القاضى ، الذى لا يستطيع أن يحل تقديره محل تقدير إدارة المشروع ، إلا إذا ثبت إنحرافها فى إستعمال السلطة،

---

(٢) مادة ٢٤/١ عاملين . وأضيف أن تقدير الكفاية يكون بمرتبة ممتاز ، أو كفء ، أو ضعيف ، وأجيز ، مع ذلك ، لمجلس الإدارة « أن يضيف مراتب أخرى » . وأحيل ، على مجلس الإدارة، لوضع نظام « يتضمن تحديد الإجراءات التى تتبع فى وضع ، وتقديم ، واعتماد ، تقارير الكفاية والتظلم منها » (مادة ٢٤/ ٢ عاملين)

(٣) مادة ٢٤ / ٣ عاملين . وتضمن القانون قواعد لتقدير كفاية الأداء للعامل المعار ، والمجند ، والمستدعى للاحتياط ، والمريض ، وكذلك « لأعضاء المنظمات النقابية ، وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين » (أنظر المواد ٢٧ — ٢٩ عاملين) .

(٤) وميعاد التظلم عشرون يوماً من تاريخ علم العامل بالتقرير . وتشكل اللجنة من أربعة أعضاء ، منهم ثلاثة من كبار العاملين « ممن لم يشتركوا فى وضع التقرير »، والرابع تختاره اللجنة النقابية « بقرار من مجلس الإدارة » . وعلى اللجنة أن تفصل فى التظلم « خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه » ، وإن كان لا تترتب ، على مخالفة هذا الميعاد ، آثار قانونية .

(٥) مادة ٢٦ / ١ عاملين ، التى أضافت ، فى الفقرة الثالية ، أن « لا يعتبر التقرير نهائياً الا بعد إنقضاء التظلم أو البت فيه » وهذه ، فى الواقع ، بديهية لا حاجة للنص عليها .

(٦) مادة ٢٥ عاملين .

حين يكون له أن يقضى ببطلانه ، وزوال آثاره (٧) ، فضلا عن الحكم للعامل بالتعويض عن الضرر الذى لحقه منه .

— ولم يترك ، كذلك ، لرئيس المشروع ، سلطة مطلقة فى ترقية العملة . بل ألزم مجلس الإدارة بوضع « القواعد والإجراءات المتعلقة بالترقية »(٨) ، فى حدود القيود التى وضعها القانون(٩) ، على أن يراعى ، فيما يضعه ، « أهمية الوظيفة المطلوب شغلها ومسئولياتها »(١٠) ، من ناحية ، « وكفاءة المرشح لشغلها »(١٠) ، من ناحية أخرى . ومع ذلك ، لرئيس مجلس الإدارة سلطة واسعة فى الترقية إلى الدرجة الأولى ، ودرجات الوظائف العليا . على أن هذه السلطة ، إذا كانت تقديرية ، فهى ليست ، مع هذا ، تحكمية ، وعليه « الاستهداء ، فى ذلك ، بما يبديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الإمتياز »(١١) . أما الترقية إلى الوظائف الأدنى ، فقد حدد ، فى الجدول المرفق بالقانون ، نسبة معينة « للترقية بالاختيار » ، تتناسب ، طردياً ، مع درجة الوظيفة ، وتتعين الترقية ، فيما عدا هذه النسبة ، بالأقدمية(١٢) .

وحددت الجهة التى تصدر قرار الترقية ، والوقت الذى تعتبر فيه نافذة ، والآثار المالية المترتبة عليها (١٣) .

---

(٧) يترتب ، على حصول العامل على تقرير « ضعيف » آثار هامة ، حددت فى المادتين ٣٠ و ٣١ عاملين .

(٨) مادة ٣٤ عاملين .

(٩) تكون الترقية ، إلى الوظيفة « من الوظيفة التى تسبقها ، مباشرة ، فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها » (مادة ٣٢ / ١ عاملين) . ولايجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضى سنة على الأقل « مالم تكن الترقية فى وظائف الشركات المنشأة حديثاً ، أو لم يكن من بين العاملين بالشركة المنقول إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال السنة » .

(١٠) مادة ٣٤ عاملين .

(١١) مادة ٣٣ / ١٠ عاملين .

(١٢) مادة ٣٣ / ٢ عاملين . « فإذا كان عدد من تتوافر فيهم شروط الترقية بالإختيار أقل من العدد المخصص لها تؤجل الترقية فى الجزء الباقى إلى سنة تالية » (مادة ٣٣ / ٣) . وكان ينبغى ، حالئذ ، فى رأينا ، الترقية ، فى هذا العدد الباقى ، بالأقدمية .

(١٣) مادة ٣٥ عاملين .

٤٢ — سلطة الإدارة والحياة الخاصة للعامل[1] : ولا يخضع العامل لإدارة رئيس المشروع إلا إبان وجوده فى وقت العمل وعلى مكانه [2] ،

فقرة ٤٢ :

(١) أنظر ديباكس DESPAX ، حياة العامل خارج المهنة وإنعكاسها على عقد العمل ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ — ١ — ١٧٧٦ ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٦ ؛ لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٣٢٢ ومابعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٠ .

(٢) رواست وديران ، فقرة ١٠٩ — ٢ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ ج . لون — كان ، فقرة ٢٩٤ .

وقد يدق تحديد وقت إنتهاء حياة العامل المهنية ، وبدء حياته الخاصة حين يخرج عن رقابة صاحب العمل ويسترد حريته . فإذا كان العامل ، فى مطعم ملحق بالمشروع ، يتناول فيه طعامه ، فى غير ساعات العمل وخارج مكانه ، هل يظل خاضعاً لإدارة رئيس المشروع ، أم يكون فى حياته الخاصة بعيداً عن رقابة هذا الأخير ؟ تقضى محكمة النقض الفرنسية بأن « العامل الذى طعامه فى « كانتين » المشروع يظل خاضعاً لرقابة صاحب العمل وسلطته طيلة كل الوقت الذى يوجد فيه » ، ويستطيع هذا الأخير أن يوقع عليه عقوبة تأديبية لخطأ وقع منه فى أثناء تناوله لطعامه فيه . ونقضت الحكم الذى ألزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجر اليوم الذى وقفه فيه عن العمل ، لخطأ تأديبى وقع منه ، تأسيساً على أن هذا الأخير ، وقت وجوده فى «الكانتين» ، لايمكن إعتباره « واقعاً فى تبعية الشخص الذى يدير هذا الكانتين » (نقض فرنسى ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٣٥) . كما نقضت الحكم الذى قضى لمستخدمين بالتعويض عن مدة الوقف الذى أوقعه عليهما صاحب العمل ، للعبارات المهينة التى تفوها بها لمستخدم آخر ، تأسيساً على أن « هذه الحادثة غير المهنية قد وقعت فى المطعم ، فى أثناء الغذاء ، خارج مكان وساعات العمل ، فيكون الجزاء المشار إليه غير ذى أساس » ، دون أن يبحث فيما إذا كان هذا المطعم قد أعده المشروع ، حين يظل المستخدمون ، فى أثناء تناولهم الطعام فيه ، خاضعين لرقابة صاحب العمل وسلطته (نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٤١٩) . ومع هذا ، قضت المحكمة بأن العملة يخضعون ، فى المطعم ، لنظام أقل صرامة من ذلك الذى يخضعون له فى ساعات العمل وعلى مكانه ، ليكون الجزاء التأديبى ، عن خطأ وقع فيه ، أقل شدة من الجزاء عنه إذا وقع فى وقت العمل ذاته . فإذا صفعت عاملة زميلة لها ، على أثر مشادة حادة بينهما فى المطعم ، فإن هذا الخطأ ، إذا كان يبرر لصاحب العمل ، وهو المسئول عن حسن النظام فى هذا الطعم ، أن يفصل العاملة ، فإنه لايجيز له أن يفصلها فوراً ، دون مهلة ، لأن هذا الخطأ لم يكن من شأنه أن يلقى الاضطراب فى سير المشروع ، ليبرر حرمان العاملة من مهلة الإخطار (نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٤٨٨) .

لأن حياته الخاصة ، خارج هذه الدائرة ، له وحده ، وليس لمهنته صلة بها . ويعتبر هذا المبدأ . التقليدى فى علاقات العمل . — والذى يقوم على الفصل بين الحياة المهنية ، للعامل . وحياته الخاصة — ، ضماناً للحرية الفردية ، لأن ما يجوز لصاحب العمل إقتضاؤه ، من العامل ، هو تنفيذ العمل ، الذى إتفق عليه معه ، وتبرأ ذمة هذا الأخير بأدائه ، ليكون ، بعد تنفيذه ، طليقاً من إسار مهنته ، يكيف حياته الخاصة ، كبقية الأفراد ، على الوجه الذى يشاؤه .

ومع ذلك ، لايمكن أن يقوم فصل مطلق ، من كل الوجوه ، بين مهنة العامل وحياته الخاصة ، نظراً للصفة المستمرة لعقد العمل ، التى تجعل ، أحياناً ، تأثير حياته خارج المهنة ، على علاقات العمل ، أمراً لايمكن تجنبه . فالعامل عضو فى أسرة ، إن لم يكن رباً لأسرة ، كما أنه فرد فى الجماعة السياسية ، وقد ينحرف فى سلوكه ، وقد يقع ، تحت طائلة قانون العقوبات، إنحرافه . وقد يستعمل ، كأى فرد آخر ، حرياته العامة . ورغم أن كل أولئك منقطع الصلة بالمهنة ، وغير ذى أثر على علاقات العمل ، فقد يترتب على شىء منها الإضرار بمصالح المشروع ، أو إلقاء الإضطراب فيه . ويثور البحث ، من ثم ، فى أثرها على صلة العامل به ، ومدى سلطان رئيسه عليه(٣) .

— **الحياة العائلية للعامل :** لاصلة لعقد العمل بالحياة العائلية للعامل ، لانعدام أثرها على العلاقات الناشئة عنه ، وليس لصاحب العمل أية رقابة عليها . فلا يستطيع هذا الأخير ، مثلا ، أن يؤاخذ العامل لرفضه طلاق زوجته ، ولوكان هذا العامل إبنه ، أو لرفع زوجته دعوى عليه ، ولا أن

= على أن الحياة المهنية للعامل لاتنحصر ، دائماً ، فى أثناء وجود العامل داخل المشروع ، بل تحيط بالوقت الذى يكون فيه العامل واقعاً فى تبعية صاحب العمل . فالعامل الذى يبعث به هذا الأخير إلى عملائه يظل تابعاً له فى أثناء تأدية مهمته ، وخاضعاً ، من ثم ، لإدارته (كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٠) .

(٣) تتجسم رقابة صاحب العمل ، على الحياة الخاصة للعامل ، فى مصلحة ، ولذلك ترجىء عرض التطبيقات القضائية ، فى هذا الموضوع ، إلى حين بحث التعسف فى إنهاء عقد العمل (أنظر لاحقا ، فقرات ٢٩٧ وما بعدها) .

يؤاخذ العاملة للنشاط النقابي لزوجها ، أو لزواجها ولو كان في لائحة العمل بند يحرمها منه . وإعتبر فصل العامل ، في هذه الحالات ، تعسفيا(٤) .

على أن الزواج ، إذا كان يجب أن يظل ، على هذا النحو ، عديم الأثر على عقد العمل ، منقطع الصلة بالعلاقات الناشئة عنه ، فإن شخصية القرين ، الذي إختاره العامل ، قد تزعزع علاقته بصاحب العمل ، للضرر الذي يمكن أن تُلحقه بمصالحه . نتيجة تعارض وضع العامل ، بعد زواجه ، مع قيامه بأعباء مهامه . كزواجه من منافس لصاحب العمل ، أو من مستخدم عنده . فالحياة المشتركة ، التي يقيمها الزواج بين طرفيه ، ووحدة المصلحة التي يوجدها بينهما . تبثان ، في نفس صاحب العمل ، خشية مشروعة على مصالحه ، ويكون له ، إستثناء . أن يتخلص من العامل ، بإنهاء عقده ، ولاينعى عليه التعسف في فصله(٥) .

— **سوء سلوك العامل** : وليس لصاحب العمل أن يقيم نفسه حكماً على مدى إتفاق سلوك العامل ، خارج المشروع ، مع الخلق القويم أو تنافره معه . وإلا وقع العامل في تبعية مستمرة ، تتعارض مع مبادىء الحرية الفردية ، المسلم بها في الجماعات المتحضرة ، ومع إتجاه قانون العمل الحديث . لاسيما وأن السلوك الفردي كثيراً ما يكون محل إختلاف في التقدير ، يتعين أن نخرجه عن سلطان صاحب العمل ، خشية وقوع العامل في تحكمه ، على وجه يزعزع الاستقرار في الخدمة . فاشتراك العاملة في مسابقة للجمال ، مثلا ، قد يبدو ، في نظر المحتشمين ، عرضاً شأناً ، حين يراه كثيرون ، غيرهم ، تسلية بريئة . يجب أن تظل عديمة الأثر على علاقات العمل(٦) .

ومع ذلك ، لامندوحة عن الخروج على هذه المبادىء عندما يتعارض السلوك الخاص للعامل ، نظراً لطبيعة عمله . مع حسن أدائه له ، كأن تظهر علامات الحمل على آنسة تعمل بمدرسة . وإذا كان هذا الاستثناء يجب حصره في حدود ضيقة ، حتى لايتعرض العامل لتحكم يهدد حريته ،

---

(٤) أنظر ، في هذه الأحكام وفي غيرها ، لاحقا ، فقرات ٢٩٧ و ٢٩٨ و ٣٠٢ .

(٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٣ .

(٦) ديباكس ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٠ .

فلا شك . مع هذا . فى وجوب أن يكون سلوك العامل ، خارج علاقات العمل . غير متعارض مع الغرض الذى يستهدف صاحب العمل تحقيقه ، لاسيما إذا كان جمعية ، تهدف إلى تحقيق أغراض غير مالية . فلا يجوز ، مثلا ، لمستخدم ، فى جمعية منع المسكرات ، أن يحتسى الخمر فى مكان عام ، ولا لعامل ، فى جمعية الرفق بالحيوان ، أن يعذب الحيوان علناً ، لأن هذه الفعلة ، أو تلك ، ولو وقعت بمنأى عن علاقات العمل ، تتضمن إخلالا بالإلتزام بالإخلاص(٧) لصاحب العمل ، الذى يفرضه العقد على العامل(٨) . بل يمكن القول بأن العامل ، فى مثل هذه الحالات ، قد إلتزم ، ضمناً ، إن لم يكن ببذل جهد فى سبيل المثل الأعلى الذى تعمل الجمعية على تحقيقه ، فعلى الأقل بأن يتخذ موقفاً محايداً . تماماً ، إزاءه ، بحيث يمتنع ، خارج علاقات العمل ، عن إتخاذ موقف يتعارض معه(٩) .

وقد يبلغ إنحراف العامل حد الجريمة الجنائية . ومع ذلك ، لا أثر ، على علاقات العمل ، لاتهامه ، إلا إذا كان من شأنه الإضرار بالمشروع الذى يضمه . ولكن حبس العامل إحتياطياً ، إذا إستطالت مدته ، قد يؤدى إلى إنفساخ عقده ، تبعاً لاستحالة تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه على عاتقه ، وإن كان لايؤدى ، إذا كان : لقصر مدته ، لم يضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر ، إلا إلى مجرد وقفه(١٠) . بل إن الحكم على العامل بالإدانة ، فى جريمة هى ، بحسب الفرض ، منقطعة الصلة بعمله ، لايكون له ، بمجرده ، أثر على عقد العمل ، ولايعتبر ، على الخصوص ، مبرراً يجيز لصاحب العمل إنهاءه . وتجب مراعاة نوع العقوبة ، وطبيعة الجريمة . فإذا كانت العقوبة مقيدة للحرية لمدة طويلة ، إنتهى عقد العمل ، ووقعت على العامل المسئولية عن إنهائه ، على نقيض ما إذا كانت العقوبة لمدة قصيرة ، حين لايترتب عليها سوى وقف العقد ، أو إقترنت بوقف

(٧) Obligation de fidelité .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ١٩٨ .

(٩) ديباكس ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٤ .

(١٠) أنظر ، فى وقف عقد العمل ، لاحقا ، فقرة ٢٤٨ .

التنفيذ ، أو إقتصرت على الغرامة ، حين تظل غير ذات أثر عليه ، إلا إذا كانت طبيعة الجريمة تؤدى إلى نتيجة أخرى . والتفرقة بين الجريمة السياسية والجريمة العادية تأخذ ، فى هذا الخصوص ، أهمية بالغة ، لأن فصل العامل ، لإدانته فى جريمة سياسية ، يؤدى ، بطريق غير مباشر ، إلى إدخال الأفكار السياسية فى مبررات التسريح ، على خلاف المسلم به فى وجوب بقائها قصية عن علاقات العمل ، حين أن إدانته فى جريمة عادية قد يمس شرف العامل أو يكشف عن خطورته ، ويبرر لصاحب العمل أن يتخلص منه . إنما لايكفى الحكم بالإدانة ، دائماً ، فى جريمة عادية ، مبرراً لتسريحه . بل يتوقف أثره على نوع الجريمة ، وطبيعة العمل المنوط بالعامل . فالحكم بالإدانة ، فى جنحة القتل خطأ ، على مهندس صدم ، بسيارته ، عابر طريق ، لا أثر له على عقد العمل ، إذ ليس من شأنه أن يثير مخاوف رئيس المشروع على سلوك المهندس فى داخله ، ولا أن يؤذى سمعة مشروعه ، حين أن الحكم بالإدانة ، فى جنحة حريق بإهمال ، على عامل فى مستودع للغاز السائل ، ولو كانت قد وقعت منه خارج علاقات العمل ، يكشف ، لرئيس المشروع ، عن خطورة وجود المحكوم عليه فى داخله ، ويبرر له تسريحه .

ولكن الإجراءات ، ضد العامل ، قد تنتهى بحفظ التحقيق ، أو بالحكم بالبراءة لمصلحته ، حين يتفق المنطق القانونى ، مع إعتبارات العدالة ، فى إزالة كل أثر لاتهام العامل ، لأن إدانته ، إذا كانت تجيز ، أحياناً ، فصله ، فإن براءته توجب إعادته إلى عمله . ومع ذلك ، غلبت محكمة النقض الفرنسية ، فى حكم لها ، مصلحة المشروع ، على المنطق القانونى ، أو إعتبارات العدالة ، وأجازت لصاحب العمل فصل العامل ، الذى أخلى سبيله ، بعد عدة أيام من إعتقاله ، دون أن توجه إليه أية تهمة ، لأن ظروف الحال كانت تجعل تسريحه إجراء توجبه الحيطة ، ولو لم ينسب إليه خطأ ما (١١) . ورغم أن البعض ، فى الفقه الفرنسى ، قد أبدى تحفظاً

(١١) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، مشار إليه فى ديباكس ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٧ .

إزاء هذا الحكم(١٢) . فإننا لا نتردد فى الرضاء عنه ، لأن مجرد حومة الشكوك فى إرتكاب العامل جريمة قد تثير حوله شبهات تكفى ، نظراً لطبيعة عمله ، لنفى التعسف عن فصله(١٣) .

ويعتبر ، عندنا ، كما سنرى ، الحكم ، نهائياً ، على العامل فى « جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » ارتكبها خارج علاقات العمل ، سبباً لفسخ العقد معه (١٤) .

— **إستعمال العامل للحريات العامة :** وليس المشروع ، للعملة ، سوى مكان للعمل ، يتعين عليهم إحترام حيدته . ويكون النشاط النقابى (١٤) ، وبالأولى النشاط السياسى ، محرماً عليهم فى داخله . ولا يجوز لهم ، من ثم ، عقد إجتماعات ، أو القيام بدعايات ، سياسية ، ولا توزيع النشرات ، أو الصحف . وفى الجملة كل نشاط من شأنه المساس بالنظام فى المشروع ، أو الإخلال بحسن سير العمل فيه . ولكن الإجماع على أن للعامل ، خارج المشروع ، أن يمارس حرياته العامة : سياسية أو غيرها ، التى يعترف القانون بها لجميع المواطنين ، ولا يجوز أن يكون إستعمالها محل مؤاخذة من جانب صاحب العمل ، الذى لا يستطيع أن يتخذ ، من إستعمال العامل لها ، ذريعة لتأديبه أو لفصله .

وللعامل أن يقرأ ، فى أوقات فراغه ، مايشاء من صحف ، أو

---

(١٢) ديباكس ، المرجع السابق .

(١٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٣ .

(١٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٨

(١٥) على أن نقابات العمال ، فى فرنسا ، بصدور قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، أصبحت تمثل فى المشروع ، بتكوين قسم لها فيه Section Syndicale ، مهمته الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائه ، وأعترف له بحقوق معينة : جمع الإشتراكات خارج مكان العمل وفى مصر وقته ، تعليق النشرات فى لوحات خاصة ، وتوزيع المطبوعات والنشرات على العملة ، فى أوقات دخولهم ، أو خروجهم من المشروع(أنظر سيناى SINAY ، استعمال الحق النقابى داخل المشروع ، دالوز ١٩٧٩ ، فقه ، ص ٧٧ ومابعدها ؛ أولييه ، ص ٤٤٨ — ٤٤٩ ، وص ٤٨٤ ومابعدها ؛ وجاڤيلييه ، ص ٤١٢ — ٤١٥ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرات ٥٣٠ ومابعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٦٥٨ ومابعدها) . ولكن ماذكرناه ، فى المتن ، خاص بالقانون المصرى .

مجلات ، أو غيرها . ولا سلطان لصاحب العمل على مايقرؤه . وله . على الخصوص ، أن يعبر ، كيفما شاء ، عن رأيه ، فى تلك الصحف ، أو هذه المجلات ، دون أن يخشى مؤاخذة ، على ألا يتخذ تعبيره ، فيما يتعلق بظروف العمل ، أو قدر الأجور ، فى المشروع ، شكل القذف ، أو طابع الإهانة ، لصاحب العمل ، أو لمشروعه .

وحرية الفكر ، كذلك ، مصونة للعامل ، الذى له ، دون رقابة من صاحب العمل ، أن يعتنق ما يشاء من النظريات الفلسفية ، أو الأفكار السياسية ، أو العقائد الدينية . إلا أن تكون أفكاره ، أو عقائده ، محل إعتبار عند إبرام العقد ، وتدخل ، من ثم ، عنصراً فيه . كعقد العمل مع صحفى فى جريدة حزبية ، أو مع مستخدم فى جمعية دينية(١٥) .

وجماع ما قدمناه أن الحياة الخاصة للعامل بمنأى عن رقابة صاحب العمل . ولا سلطان له عليها ، إلا إذا كان ما يقع فيها من شأنه تهديد مصالح المشروع ، عبثاً بالناموس الخلقى لظروف العمل داخله ، أو حسن السلوك فيه ، أو نقاء السمعة له ، حين يجب على العامل الانصياع لتعليماته ، وإلا كان عليه أن يتحمل العقوبة أو الفصل من الخدمة(١٦) . ويتوقف هذا الحق فى الرقابة على ظروف كل حالة ، وأهمها نوع المشروع الذى يضم العامل ، وطبيعة العمل الذى يؤديه هذا الأخير فيه ، وصفات الفعلة التى تنسب إليه ، وتأثير سلوكه الشخصى على بقية العملة ، أو نفسية العملاء ، لأن كل هذه الظروف تحدد أثر الواقعة على مصالح المشروع الذى يستخدمه(١٧) . وأكثر ما يقوم الحق فى الرقابة ، على كل حال ، فى مواجهة المستخدمين ، والهياكل منهم على الخصوص ، نظراً لصلاتهم بالعملاء ، أو لقيامهم بمهام تتطلب الأمانة ، أو تقوم على الثقة ، أو

---

(١٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٩٧ .

(١٦) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٦ ؛ وأنظر كذلك لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٣١٣ ؛ وقرب ريفيرو وسافاتييه ، ص ٩٧ ؛ ونقض فرنسى ٢٢ يونيو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ، مختصر ، ص ٤ .

(١٧) راجع سابقا ، فقرة ٢٣ .

للسلطة التي يستعملونها على بقية العملة ، أو على فريق منهم (١٧) .

ولرقابة صاحب العمل ، على الحياة الخاصة لعماله : صفة إستثنائية بحتة . ويتجه الفكر القانوني ، تبعاً لانتشار روح المساواة ، إلى التضييق فيها (١٨) .

٤٣ - سلطة الإدارة والحياة الخاصة للعامل في نظام العاملين في القطاع العام : حرمت ، في نظام العاملين بالقطاع العام ، على العملة . أعمال كثيرة ، خارج مكان العمل وفي غير وقته ، أو ، في عبارة أخرى ، في حياتهم الخاصة ، بعضها يفرضه الالتزام بالإخلاص لصاحب العمل (١) ، الذي يوجب على العامل الامتناع عن منافسته . وعن الإفادة ، بطريق مباشر أو غير مباشر ، من وظيفته ، وتكون ، تبعاً لهذا ، التزامات تنشأ عن عقد العمل (٢) . وبعضها الآخر يتأسس على ضرورة توفير الاحترام للعامل ، ودعم الثقة فيه . وتبديد مظنة الإضرار بالمشروع الذي يستخدمه . وإن كان القانون ، أحياناً ، قد تجاوز حدود هذه الحكمة في تحريمه ، فنص على أن « يحظر على العامل ، بالذات أو بالواسطة »(٢) :

-- « القيام بأعمال للغير بأجر أو بغير أجر إلا بموافقة الجهة التي تحددها

---

(١٨) ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ لوجال وبريت دىلاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٣٢٣ . فبينما إعترف القضاء ، في حكم قديم لصاحب العمل بالحق في منع عماله من التردد على خان معين ، وليس عليه أن يفصح عن البواعث التي دعته إلى هذا المنع (استئناف بوردو Bordeaux ١٤ نوفبر سنة ١٨٤٢ ، سيرى ١٨٤٣ - ٢ - ٨٠) ، عاد ، في وقت لاحق ، وقضى بأن مثل هذا المنع لا يكون مشروعاً إلا إذا كان مبعثه المحافظة على النظام في المنشأة (لوكسبور Luxembourg المدنية ٢٨ أكتوبر سنة ١٨٩٦ ، سيرى ١٨٩٨ - ٤ - ١٦) ، أما إذا لم يكن الدافع إليه إلا الإضرار بالتاجر أو صاحب المحل ، فأنه يعتبر تعسفاً في إستعمال الحق) استئناف لييج Liége ٩ فبراير سنة ١٨٨٨ ، سيرى ١٨٩٠ - ٤ - ١٤) .

فقرة ٤٣ :

(١) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢) أنظر المادة ٧٩ / (١) و (٢) و (٣) و(٦) و(٨) و (١١) و (١٢) و (١٣) و (١٤) و(١٥) عاملين .

(٢) مادة ٧٩ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

مجلس الإدارة » [٣] . حتى تستوثق هذه الجهة من أن العمل الذى يؤديه العامل للغير لايخالف القانون ، ولا يضر بمصالح المشروع ، أو يتعارض مع مهمة العامل فيه . واستثنى ، من الحصول على إذن تلك الجهة ، أعمال معينة ، يجوز للعامل أن يقوم بها ، على أن « يخطر الجهة الرئاسية التابع لها »[٣] .

-- « مزاولة الأعمال التجارية »[٤] . فقد قدر أن الأعمال التجارية ، التى يرجع فى تحديدها إلى تقنين التجارة[٥] ، تتعارض مع مهمة العامل فى المشروع . ولكن هذه الحكمة لا تتوافر إلا بالنسبة لكبار المستخدمين ، أو الهياكل ، وكان يتعين ، من ثم ، أن يقتصر التحريم عليهم . وما كان ينبغى أن يفرض على العمال وصغار المستخدمين ، الذين قد يجدوا ، فى بعض الأعمال التجارية ، مايعوضهم عن ضآلة أجورهم ، ويغنيهم عن الحصول ، خفية ، على دخل إضافى ، بطرق غير مشروعة ؛ مادام قيامهم بها لايعوقهم عن تأدية أعمالهم فى المشروع ، ولايتعارض معها ، ولا يعتبر ، من ثم ، إخلالا بالتزاماتهم نحوه .

-- « المضاربة فى البورصات »[٦] . ذلك أن المضاربة فى « البورصات » ، حين توجد ، نوع من الميسر ، الذى حرم على العملة ، ويحتوى على كل مساوئه .

-- « شرب الخمر ولعب الميسر فى الأندية أو المحال العامة »[٧] .

---

(٣) مادة ٧٩ / (٤) فقرة أولى ، المشار اليها . واستثنت الفقرة الثانية منها « القيام بأعمال القوامة والوصاية والوكالة والمساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة القرابة أو النسب إلى الدرجة الرابعة ، وكذلك القيام بأعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا فيها أو صاحب مصلحة فيها ، أو مملوكة لمن تربطهم به قرابة أو نسب إلى الدرجة الرابعة وذلك كله بشرط أن يخطر الجهة الرئاسية التابع لها » .

(٤) مادة ٧٩ / (٥) المشار إليها .

(٥) مادة ٢ من تقنين التجارة ؛ وأنظر فى هذه الأعمال ، الدكتور محسن شفيق ، القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرات ٤٢ ومابعدها .

(٦) مادة ٧٩ / (٩) المشار اليها .

(٧) مادة ٧٩ / (١٠) المشار إليها .

يتأسس هذا المنع على أن إحتساء الخمر . علناً . يفقد العامل إعتباره لدى الجمهور . خارج المشروع . وأمام مرءوسيه وزملائه فى داخله . وتبدو أهمية التحريم أكثر وضوحاً بالنسبة لكبار المستخدمين ، والعملة الذين يكونون ، نظراً لطبيعة أعمالهم ، على إتصال بالجمهور . ولعب الميسر أشد خطورة . فضلا عما يؤدى إليه من فقد الاعتبار والثقة فيمن يمارسه ، قد يدفع العامل . فى ظروف كثيرة . إلى مد يده إلى أموال المشروع ، بالسرقة أو الاختلاس . أو إلى المتعاملين معه ، بالارتشاء منهم . ولهذا يبدو النقص فى حكم القانون بقصره التحريم على شرب الخمر ، أو لعب الميسر . علناً . وكان ينبغى أن يكون تحريمها مطلقاً ، حتى تتحقق الحكمة منه ، وتحترم تعاليم الدين الحنيف.

— « أن يشترك فى تأسيس الشركات ، أو يقبل عضوية مجالس إدارتها ، أو أى عمل فيها . إلا إذا كان مندوباً عن الشركة أو وحدات القطاع العام أو الحكومة أو الحكم المحلى »(٨) . ويتسع التحريم لجميع الشركات ، مدنية أو تجارية ، شركات أشخاص أو شركات أموال . ولاتبدو حكمة هذا التحريم واضحة إلا إذا كانت الشركة تمارس نشاطاً مماثلا لنشاط المشروع الذى يستخدم العامل . حين يعتبر الاشتراك فى تأسيسها ، أو فى تولى عمل بها ، إخلالا بالتزاماته العقدية(٩) ، فضلا عن أن تحريمه يقع تحت طائلة نص آخر(١٠) . ولانرى حكمة لمنع العامل ، خارج هذه الحدود ، من أن يكون شريكاً موصياً فى شركة توصية بسيطة ، أو شريكا مساهماً فى شركة توصية بالأسهم ، ما دام لا يعتبر تاجراً ، ولا شأن له « فى الأعمال التجارية التى تقوم بها الشركة »(١١) . وإذا كان تحريم إستئجار الأراضى أو العقارات بقصد إستغلالها ، فى الدائرة التى يؤدى العامل فيها « أعمال وظيفته » قد قيد بكونه

---

(٨) مادة ٧٩ / (١٦) المشار اليها .

(٩) قرب لاحقا ، فقرة ١٩٨ ؛ وأنظر المادة ١٧٩ (٥) و (٦) عاملين .

(١٠) مادة ٧٩ / (٦) المشار اليها .

(١١) الدكتور محسن شفيق ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٦ .

« يتعارض مع نشاط الشركة التى يعمل بها »[(١٢)] ، فإن الإشتراك فى تأسيس الشركات ، أو قبول عضوية مجالس إدارتها ، أو « أى عمل فيها » ، كان يجب أن يوضع ذات القيد على تحريمه ، عملا ، على الأقل ، على تحقيق التناسق بين أحكام القانون . وإذا كان الشارع ، كما رأينا ، قد أجاز للعامل « القيام بعمل للغير بأجر » بإذن الجهة التى يحددها مجلس الإدارة » ، فلا نرى ، لاستثناء العمل فى الشركات ، أية حكمة .

وقد حرم ، أخيراً ، على العامل ، كما أشرنا أعمالا أخرى ، إن وقعت خارج مكان العمل ، وفى غير زمانه ، تعتبر إخلالا منه بالتزاماته ، أو تتضمن ، على الأقل ، مظنة إخلاله بها ، أو الإضرار بالمشروع الذى يعمل فيه[(١٣)] .

— أثر حبس العامل على علاقات العمل : لايترتب على حبس العامل ، إحتياطياً ، أو تنفيذاً لحكم جنائى ، أياكانت طبيعة الجريمة ، أو مدة العقوبة ، سوى وقف العامل عن عمله « مدة حبسه »[(١٤)] ، مع دفع نصف أجره له ، حال حبسه إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائى غير نهائى[(١٤)] . ولا يقف صرف أجره كله إلا إذا كان حبسه تنفيذاً لحكم قضى ، نهائياً ، بالعقوبة[(١٤)] .

وتظل علاقات العمل موقوفة طيلة مدة الحبس ، مهما إستطالت ، أيا كان الضرر الذى يلحق المشروع نتيجة غيبة العامل . وينتهى الوقف ، ويعود العامل إلى عمله ، بانتهاء مدة حبسه ، حين يعرض أمره على رئيس مجلس الإدارة « ليقرر ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية »[(١٥)] . فإذا لم يكن ثمة محل لهذه المسئولية ، كأن كانت الجريمة منقطعة الصلة بعمله ، وغير ذات أثر ضار عليه ، يجب أن يدفع له « نصف أجره الموقوف صرفه »[(١٥)] . ولما كان للعامل نصف أجره خلال فترة الحبس الاحتياطى ، والحبس تنفيذاً لحكم غير نهائى . فإن إطلاق عبارة النص

---

(١٢) مادة ٧٩ / (٧) المشار اليها .
(١٣) راجع سابقا ، ص ١٦٧ ، وهامش ٢ ، فقرة ٤٣ .
(١٤) مادة ٨٧ / ١ عاملين .
(١٥) مادة ٨٧ / ٢ عاملين .

يؤدى إلى القول بوجوب دفع بقية الأجر للعامل ، حال عدم قيام مسئوليته التأديبية ، بعد تنفيذ عقوبة الحبس ، التى صار الحكم بها عليه نهائياً ، حتى عن مدة الحبس الاحتياطى ، أو مدة الحبس السابقة على صيرورة الحكم نهائياً . وكان حسن السياسة التشريعية يقتضى تعليق حقه فى إستبقاء نصف الأجر الذى قبضه ، ودفع النصف الآخر له ، على حفظ الدعوى الجنائية ضده ، حال الحبس الاحتياطى ، أو على الحكم النهائى بالبراءة ، حال الحبس تنفيذاً لحكم غير نهائى . كما أن وقف علاقات العمل ، طيلة فترة الحبس ، تنفيذاً لحكم نهائى ، يخالف ، من وجهين ، المبادىء العامة فى نظرية وقف عقد العمل(١٦) : فيجب ، لوقف العقد وفقاً لها ، من ناحية ، أن ترجع إستحالة أداء العمل ، إلى سبب أجنبى ، وهذه ليست حالة حبس العامل تنفيذاً لحكم نهائى بالعقوبة ، ومن ناحية أخرى ، ألا يترتب ، على إستحالة تنفيذ العامل لالتزامه ، إضطراب فى سير العمل فى المشروع ، يضطر معه رئيسه إلى إستخدام عامل آخر ، وهذه ليست حالة الحبس لمدة طويلة(١٦) .

المبحث الثالث

فى السلطة التأديبية

٤٤ ـ السلطة التاديبية ، معناها ، واساسها ، القانون ، ٤٥ ـ تمييز الجزاءات التاديبية عن اجراءات لتنظيم الداخل ، وعن الجزاءات الأخرى ، ٤٦ ـ الخطأ التاديبى ، ٤٧ ـ الجزاءات التاديبية ، أنواعها فى قانون العمل المقارن ، ٤٨ ـ الجزاءات التاديبية ، أنواعها فى القانون المصرى ، ٤٩ ـ تقيد رئيس المشروع ، فى سلطة التاديب ، بلائحة الجزاءات ، ٥٠ ـ قواعد واجراءات التاديب ، ٥١ ـ هل يجوز تعدد الجزاءات التاديبية عن الخطأ الواحد ، ٥٢ ـ هل يجوز الجمع بين الجزاء التاديبى والجزاء المدنى ؟ ٥٣ ـ مدى رقابة القضاء على استعمال السلطة التاديبية ، ٥٤ ـ استثناء : خضوع مستخدمى بعض المشروعات ، وبعض فئات العمال ، فى احكام تاديبهم لقواعد القانون العام ، ٥٥ ـ حدود الاستثناء : نطاق اختصاص النيابة الادارية من حيث الأشخاص ، ٥٦ ـ حدود الاستثناء : حدود اختصاص النيابة الادارية من حيث الموضوع ، ٥٧ حدود الاستثناء : المحاكمة التاديبية ، ٥٨ ـ السلطة التاديبية فى نظام العاملين بالقطاع العام .

---

(١٦) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٤٧ و ٢٤٨ ؛ وقرنه لاحقا ، فقرة ٢٥٣ .

٤٤ ـ السلطة التأديبية ، معناها ، وأساسها القانونى : السلطة التأديبية(١)، فى نظرية المنظمة على العموم ، « هى سلطة قانونية ، موضوعها فرض قاعدة سلوكية ، على أعضاء الجماعة ، عن طريق جزاءات محددة ، لإجبارهم على العمل طبقاً لغرض المصلحة الجماعية ، التى كانت سبب وجود هذه الجماعة »(٢) ، وموضوعها ، فى خصوص علاقات العمل ، توقيع جزاء على العامل لمخالفته أوامر صاحب العمل ، التى قد تكون عامة ، موجهة لجميع العملة ، أو لبعض فئاتهم ، أو فردية ، صادرة إليه وحده(٣).

فقرة ٤٤ :

(١) Pouvoir disciplinaire . أنظر : لوجال LEGAL وبريت دى لاجريساى BRETHE de la GAESSYE ، السلطة التأديبيــة فى المنظمات الخاصة ، سنة ١٩٣٨ ؛ بريت دى لاجريساى BRETHE de la GRESSAYE ، السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٦٣٣ ومابعدها ؛ مجموعة أعمال الندوة العالمية المجتمعة فى جامعة لييج Liège (بلچيكا) فى ٢٤–٢٥أبريل سنة١٩٦١عن الجزاءات المدنية ، التأديبية ، والجنائية ، فى قانون العمل البلچيكى ، الفرنسى ، الايطالى ، منشور سنة١٩٦٢ ؛ كو إن COHEN لائحة العمل والسلطة التأديبية لرئيس المشروع ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٨٠ ، ص ١٦٥ ومابعدها ؛ كامير لانك CAMERLYNCK ، تسوية الخلافات المتعلقة باستعمال السلطة التأديبية لصاحب العمل ، ومنها التسريح ، (تقرير قدم إلى المؤتمر الدولى الخامس لقانون العمل والضمان الإجتماعى ، الذى إنعقد فى ليون Lyon خلال شهر سبتمبر سنة ١٩٦٣) ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٤ ، ص ٨٠ ومابعدها ؛ أولييه OLLIER ، تأملات فى إنتصاف الشخص لنفسه فى علاقات العمل ، مجلة القانون الأجتماعى ، سنة ١٩٦٧ ، ص ٤٩٦ ومابعدها ؛ إيبرو HEBRAUD ، نظام المحاكم التأديبية المكونة داخل المشروع ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٩ ، ص ١٨٨ وما بعدها ؛ سيناى SINAY ، وقف عقد العمل على وجه التأديب ، دالوز ١٩٦٠ ، فقه ، ص ٢١٥ ومابعدها ؛ الرقابة على تناسب الجزاءات التأديبية مع الأخطاء المرتكبة ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة١٩٧٩ ، ص٢٧٥ ومابعدها ؛ داوست DAOUST ، التناسب بين الجزاء والخطأ التأديبى ، التجربة الكويبيكية ، مجلة القانون الأجتماعى ، سنة١٩٨٠ ، ٣١٨ ومابعدها ؛ وأنظر كذلك كاتالا ، المشروع ، فقرات ٣٢٢ ومابعدها ؛ دبران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٥٧ ومابعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ ــ ٩٣ ومابعدها ؛ أولييه ، ص ١٢٦ ومابعدها ؛ كامير لانك وج . ليون ــ كان ، فقرات ٣٢٢ ومابعدها ؛ جروتل ، فقرات ٣٤ ومابعدها ؛ ديباكس DESPAX ، معجم دالوز ، القانون الاجتماعى ، جزء أول ، المشروع ، أرقام ٣٥ ومابعدها ، ص ٧٨٧ ومابعدها ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ١٠١ ومابعدها .

(٢) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع المشار إليه ، ص ١٨ .

(٣) دبران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٧ .

وليس مصدر السلطة التأديبية تفويضاً منحته الدولة لحق العقاب الذى لها على الرعية ، إذ ليس ، فى النظام القانونى ، أثر لهذا التفويض ، فضلا عما يوجد ، بين نظام التأديب وقانون العقوبات ، – رغم إقترابهما – ، من فروق أساسية [٤] . بل تتأسس ، فى الفقه التقليدى الذى نادى به أصحاب المذاهب الفردية : على عقد العمل ، الذى يعطى ، برابطه التبعية التى تميزه[٥] ، لصاحب العمل ، سلطة فى توجيه العامل ، وإدارة نشاطه ، ويتبعها حقه فى توقيع الجزاء عليه ، إذا ما نأى عن ذلك التوجيه ، أو نبا عن هذه الإدارة[٦] . ولايعدو الخطأ التأديبى ، على هذا النحو ، أن يكون خطأ فى تنفيذ الالتزام العقدى[٧] . وتكون السلطة التأديبية هى « مجموع الوسائل القانونية التى يستمدها رئيس المشروع من عقد العمل لضمان حسن تنفيذ العمال له »[٨] . وقد عيب ، على هذا الأساس ، نظرياً ، أنه يخلط بين الجزاء التأديبى والجزاء المدنى ، الذى يختلف عنه فى جوهره : بينما يقوم الجزاء المدنى على فكرة التعويض عن الضرر ، يقصد بالجزاء التأديبى زجر المخالف ، وردع غيره ، ويمكن ، من ثم ، توقيعه ، ولو لم يترتب على المخالفة أدنى ضرر[٩] . كما أخذ عليه ، عملياً ، أنه يهدد رئيس المشروع فى إدارته ، إذ لايستطيع أن يتوقع ، مقدماً ، فى بنود العقد ، آلاف الحادثات التى يمكن ، فى أية لحظة ، أن تعوق إنتظام سيره[١٠] ، ويجب ، من ثم ، أن يظل طليق اليدين فى وقايته

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٤٥ .

(٥) أنظر لاحقا ، فقرات ١١٦ ومابعدها .

(٦) ج . ليون – كان ، فقرة ٣٠١ ؛ جافيلييه ، ص ٢٤٠ ؛ أوليه ، ص ١٢٦ ؛ وأنظر ، فى عرض هذا الفقه ، وفى نقده ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٢ ومابعدها .

(٧) ج . ليون – كان ، المرجع السابق

(٨) إيجنيه HUGUENEY ، السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤٨ ، ص ١٣) مشار إليه فى ديباكس DESPAX ، معجم دالوز ، القانون الاجتماعى ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٣٧ ، ص ٧٨٧ .

(٩) بران وجالان ، فقرة ٣ – ٩٤ .

(١٠) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق .

منها ، حال نقص لائحة العمل(١٠) . ولا يمكن ، لدفع هذا النقد ، الاستناد إلى تراض ضمني على الجزاءات التأديبية(١١) ، — على تقدير أن سيادة النظام فى المشروع . وضرورته لنجاحه ، لا يمكن أن تفوت العامل وقت تعاقده ، ويكون ، بالتالى ، قد قبل ، مقدماً ، ما يتخذه رئيس المشروع لتوفيره(١١) — ، لأن التراضى الضمنى كثيراً مايقوم على إفتراض لايتفق مع واقع الحياة(١٢) . لذلك ، يرى الجمهور(١٣) ، فى الفقه الحديث ، أن السلطة التأديبية مستقلة عن عقد العمل ، ولايكمن مصدرها فيه ، وتقوم لصاحب العمل ولو لم تقررها بنوده(١٤) . وتجد أساسها فى فكرة المنظمة ، لأنها

---

(١١) إيجينيه ، المرجع السابق ، ص ٧٢ (مشار إليه فى ديباكس ، المرجع السابق) .

(١٢) ديباكس ، المرجع السابق .

(١٣) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، مقدمة ؛ دىران وجوسو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٧ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرتا ٣٢٦–٣٢٧ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ١٠١ ؛ كامير لانك وج . ليون – كان ، فقرة ٣٢٢ ؛ كيشلان ، المرجع السابق، ص ٨٢؛ سوان ، المرجع السابق ، ص٨٧–٨٨؛ وقرب منجونى MENGONI (الجزاءات فى قانون العمل الايطالى ، تقرير للندوة الدولية المشار اليها ، ص ٥٩ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٦٨ — ٦٩) ، الذى يتفق مع الفقه التقليدى فى أن السلطة التأديبيه تجد مصدرها فى عقد العمل ، برابطة التبعية التى تميزه ، وبالسلطة التنظيمية **Pouvoir d'organisation** التى يوفرها لصاحب العمل على نشاط العامل ، ومن ثم على شخصه . ولكن ، إذا أدى عقد العمل إلى إنضمام العامل إلى مشروع معين ، — وهى الحالة الغالبة والأكثر أهمية فى الوقت الحاضر — ، فإن مضمون التبعية يصبح أكثر سعة ، وكثافة ، تبعاً لصيرورتها تبعية تدريجية **Subordination hièrarchique** يقصر التصوير العقدى عن تفسيرها ، إذ تكون إنعكاساً للتنظيم الذى يعتبر العامل جزءاً منه ، وتظهر ضرورة الإستعانة بنظرية المنظمة لتفسير السلطة التأديبية ، لأن الرئاسة التدريجية **Pouvoir hièrachigue** ، التى لرئيس المشروع تثبت له بوصفه رئيساً له ، إذ ليست له سلطات تأديبية بقدر عدد العمال الذين يستخدمهم فى مشروعه ، بل له سلطة تأديبية واحدة يوفر بها نظام العمل ، الذى يفرض على العامل التزامات ليس فقط لمصلحة صاحب العمل ، بل وكذلك إزاء العمال الآخرين فى المشروع . « وهذه الالتزامات إزاء الغير لايمكن أن تجد فى العقد أساساً لها ، بل هى مميزات لعلاقة العمل باعتبارها جزءاً فى تنظيم » . ولايعدو عقد العمل أن يكون شرطاً لخضوع العامل لسلطة الإدارة ، والسلطة التأديبية ، لصاحب العمل ، يتضمن حدوداً لهذا الخضوع .

(١٤) دىران وجوسو ، المرجع السابق .

مكمل ضرورى لسلطة الإدارة(١٥) ، التى تصبح فاقدة الفاعلية إذا لم يستطع صاحب العمل فرض إحترام أوامره ، على العملة ، بالجزاء الذى يهددهم به(١٦). فلا يمكن أن تستقيم الحياة داخل الجماعة ، على نحو يوفر لها تحقيق الغرض منها ، إلا إذا إستطاعت فيها سلطة عليا أن تفرض : عن طريق الجزاء ، إتباع قواعد السلوك على الأفراد فى داخلها . ولذلك ، ليست السلطة التأديبية خاصة بعلاقات العمل ، بل تقوم ، حتماً ، فى كل جماعة ، أياً كان نوعها أو الغرض منها ، خاصة أو عامة(١٧) ، دائمة أو مؤقتة(١٨) .

---

(١٥) ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك وج. ليون – كان ، المرجع السابق ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣٥ ؛ ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(١٦) فريبريا FREYRIA ، تقرير ، عن الجزاءات فى قانون العمل الفرنسى ، إلى ندوة جامعة لبيچ ، المشار إليها ، ص٣٩ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص٤٤ ؛ ديباكس ، المرجع السابق .

(١٧) أنظر ، على الخصوص ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ؛ بريت دى لاجريساى ، المقال المشار إليه ، ص ٦٣٣ ؛ ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ فريبريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٤٦ .

وإذا كانت السلطة التأديبية تبدو ، فى كل الأحوال ، ضرورة حتمية لحسن سير المشروع ، أيا كان النظام السياسى ، أو الإقتصادى ، للمجتمع الذى يقوم فيه ، — لأن كل عمل ذا أهمية يقتضى تضافر جهود القائمين به ، وتنظيمها ، وإدارتها ، نحو هدفه ، وتبعاً لهذا ، نظاماً جماعياً يجب على العاملين فيه إتباعه ، وإلا تعرضوا لجزاءات توقعها عليهم إدارته — ، فإنها تختلف ، مع ذلك ، فى النظم الرأسمالية ، إختلافاً بيناً ، عنها فى النظم الإشتراكية . فبينما تقوم السلطة التأديبية ، فى نظم الاقتصاد الحر ، لمصلحة المشروع الرأسمالى وحده ، تتأسس ، فى النظم الأشتراكية ، على إعتبارات جد مختلفة : يهدف التأديب إلى تنظيم أفضل ، وإنتاج أوفر ، للعمل ، ويتجه ، تبعاً لهذا ، إلى تقوية التعاون بين القائمين بالعمل ، وتهيئة جو المساعدة المتبادلة بينهم ، لاشباع حاجات العملة برمتهم ، بل والمجتمع بأسره . ويقابل هذا الإختلاف فى موضوع التأديب ، تغير أساسى فى روح العملة إزاء النظام الذى يفرضه ، فيصبح إتباعه ، فى المشروع ، سلوكاً إختيارياً لكل منهم ، لأن إحترامه يتجاوب ، لدى جميع أفراد المجتمع الإشتراكى ، مع مبدأ خلقى أساسى . وتتجه ، من ثم ، السلطة التأديبية ، لا إلى عقاب العامل المذنب ، بل إلى توعيته ، عن طريق الإقناع ، بالخطأ الذى إقترفه ، بحيث لا يكون الجزاء التأديبى سوى الإجراء الأخير ضده ، ويهدف ، على الخصوص ، إلى غاية إرشادية (كاميرلانك CAMERLYNCK ، تسوية الخلافات المتعلقة باستعمال السلطة التأديبية لصاحب العمل بما فيها الفصل ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٤ ، ص ٨٠ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٨٢) .

(١٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٢٢ .

ويرى البعض(١٩) ، فى الفقه الفرنسى ، تحولاً فى قضاء محكمة النقض عنده . فبعد أن قضت ، أخذاً بالفقه التقليدى ، بأن « رئيس المشروع ، إذا كان يستطيع ، بمراعاة مهلة الإخطار التى جرت بها العادة ، أن ينهى ، فى أية لحظة ، عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، الذى يربطه بمستخدم أصبحت خدماته لا ترضيه ، فإنه يتجاوز سلطاته بتوقيع عقوبة تأديبية عليه ، هى الوقف دون أجر ، لأخطاء جعل نفسه حكماً على حقيقة وقوعها ، وعلى جسامتها ، ولا يختلف الأمر إلا إذا تقرر له هذا الحق إما باتفاق جماعى ، وإما بعقد عمل فردى أبرمه مع هذا المستخدم ، وإما بلائحة عمل وضعت طبقاً للقانون »(٢٠) ، عادت ، وقضت ، أخذاً بنظرية المنظمة ، بأن « صاحب العمل لا يرتكب خطأ لمجرد أن الوقف ، الذى أوقعه ، لم يكن مقرراً فى لائحة العمل . فهذا الظرف لا يمكن أن يحرمه من سلطة تأديبية لصيقه بصفته ، والتى له ، فى غيبة بنود مقيدة له فى لائحة العمل ، إستعمالها تحت رقابة السلطة القضائية »(٢١) . والحق أن هذا الحكم الأخير ليس تأييداً للأساس اللائحى ، وفقاً لنظرية المنظمة ، كما يذهب البعض(٢٢) ؛ بقدر مايعتبر تطبيقاً للأساس العقدى للائحة العمل. ذلك أن إستناد السلطة التأديبية إلى عقد العمل ، بالتبعية التى يقيمها بين طرفيه ، معناه تأسيس مبدأ الجزاءات التأديبية على العقد ، لا تأسيس سبب الجزاء ، ونوعه ، وقدره ، عليه : ينشىء عقد العمل حقاً لصاحب العمل

---

(١٩) فريبريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٤٥ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ — ٩٥ ؛ بران BRUN ، ملاحظات على الأحكام ، مجموعة بران ، ص ٤٢٥ ومابعدها ، وعلى الخصوص ديران ، تعليق على نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ المشار إليه لاحقا هامش ٢١ .

(٢٠) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٤٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٩ ، ص ٤٢٤ .

(٢١) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٤٢٧ ، وتعليق ديران DURAND ، ومجموعة بران ، رقم ١٢٨ ، ص ٤٢٢ ؛ وأنظر ، فى نفس المعنى ، الأحكام المشار اليها فى ملاحظات بران BRUN ، على هذا الحكم ، فى مجموعة بران ، ص ٤٢٥ ، سطور ٣١ — ٣٥ .

(٢٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٢٦ ؛ بران ، تعليق على نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، المشار إليه ، مجموعة بران ، ص ٤٢٥

فى توقيع الجزاءات التأديبية . ولكن ، يترك ، لهذا الأخير ، تقدير ملاءمة الجزاء فى سببه ، ونوعه . وجسامته . فكما أن صاحب العمل يستمد ، من عقد العمل، مبدأ سلطة الإدارة ، وحقه فى إصدار الأوامر إلى العامل ، ليكون له تحديد نوع ، وأوصاف ، أوامره إليه ، ولا تتوقف ، بالتالى ، مشروعية الأمر الذى يصدره على التراضى، مقدماً ، على نوعه، وأوصافه ، فكذلك يستمد ، من العقد ، مبدأ سلطة التأديب ، وحقه فى توقيع الجزاءات على العامل ، ليكون له تقدير سبب الجزاء الذى يوقعه ، ونوعه ، وجسامته ، ولاتتوقف ، من ثم ، مشروعية هذا الجزاء ، على التراضى مقدماً ، على سبب توقيعه ، أو نوعه ، أو جسامته . فالسلطة التأديبية ، « لصيقة بصفة صاحب العمل » ، وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، فى حكمها المشار إليه[٢٣] ، الذى يعتبر ، كما قدمنا ، تأييداً للتصوير العقدى ، الذى يؤسسها على عقد العمل ، لتكون لصيقة فعلاً بصاحب العمل بوصفه طرفاً فيه . وبهذا يبين خطل النقد ، الذى وجه إلى الفقه التقليدى ، — وإنساقت وراءه محكمة النقض الفرنسية ، فى حكم ١٩ مارس سنة ١٩٤٢ المشار إليه — ، بالقول أن الاعتراف به يقتضى أن تحصر ، فى بنود العقد ، الأخطاء التأديبية ، وتحدد ، معها ، الجزاء على كل منها ، حين يكفى ، لمشروعية الجزاء ، كما قدمنا ، أن يستند صاحب العمل ، فى توقيعه ، إلى مبدأ السلطة التأديبية ، وحق توقيعه ، ليرجع تطبيقه ، أو تحديد أوصافه ، فى كل حالة ، إلى تقديره . كما أن إنفصال الجزاء التأديبى عن فكرة الضرر ، لايكفى لنفى الأساس العقدى عن سلطة توقيعه ، إذ يمكن القول ، معه ، بأن عقد العمل ، برابطه التبعية التى يقيمها بين طرفيه ، يجيز لصاحب العمل توقيع الجزاء على العامل ، إذا خالف أوامره ، ولو لم يلحقه ضرر من المخالفة ، بل إن عصيان أوامر صاحب العمل ، أو إهمال تعليماته ، يوقع به ، فى كل الأحوال ، ضرراً أدبياً لاشك فيه .

٤٥ — تمييز الجزاءات التأديبية عن إجراءات التنظيم الداخلى وعن

---

(٢٣) نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ المشار إليه .

الجزاءات الأخرى : والجزاءات التأديبية ، -- وقوامها عقوبة يوقعها رئيس المشروع على عامل فى مشروعه ، لخطأ نسب إليه ، أدى إلى إضطراب الحياة فى داخله[١] -- ، تختلف ، من ناحية ، عن إجراءات التنظيم الداخلى فى المشروع ، التى ليست لها صفة الجزاء ، ومن ناحية أخرى ، عن الجزاءات المدنية ، التى ليس لها تكييف العقوبة ، وأخيراً عن العقوبات الجنائية ، التى تستأثر بتوقيعها السلطة العليا فى الجماعة السياسية .

-- فتتميز الجزاءات التأديبية ، بقيامها على فكرة العقوبة ، عن إجراءات التنظيم الداخلى[٢] ، التى يهدف بها رئيس المشروع إلى تنظيم الأقسام ، أو التنسيق بين الإدارات ، فى داخله ، وتحيط بالتنظيم الجماعى للعمل ، وتحديد مهمة كل مستخدم ، أو عامل ، فيه[٣] . وقد يترتب على هذه الإجراءات ضرر لأحد المستخدمين ، أو العمال ، كنقل رئيس أحد الأقسام إلى قسم آخر أقل أهمية ، أو نقل مدير أحد الفروع إلى فرع فى مكان آخر ، أو تكليف حارس النهار بالحراسة ليلاً ، وتقترب ، من ثم ، فى نتيجتها ، من بعض الجزاءات التأديبية[٤] . وللتفرقة بينهما أهمية بالغة . فالقيود القانونية على السلطة التأديبية[٥] لاتطبيق لها على إجراءات التنظيم الداخلى ، فلا يتقيد صاحب العمل ، فى إتخاذها ، بالقواعد التى فرضها الشارع للجزاءات ، أو بالإجراءات التى وضعها لتوقيعها[٦] . بل يعترف القضاء له ، إزاءها ، بسلطة تقديرية مطلقة[٧] . ويرجع ، للتمييز بين الإجراء التأديبى والإجراء التنظيمى ، إلى الباعث على الإجراء : إذا كان الباعث

فقرة ٤٥ :

(١) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ .

(٢) Mesures d'ordre intérieur

(٣) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ .

(٤) Mesures disciplinaires .

(٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٥٠

(٦) ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ؛ سيرى ١٩٣٣ -- ١ -- ٦٨ .

(٧) راجع سابقا ، فقرة ٣٧ .

عليه ضرورات العمل . كان إجراء تنظيمياً . وإذا كان الباعث عليه فكرة الردع إعتبر إجراء تأديبياً (٨) .

— وتختلف الجزاءات التأديبية عن الجزاءات المدنية ، التى لها ، فى الغالب(٩) ، طبيعة تعويضية(١٠) ، وتهدف ، أساساً ، إلى غاية مالية(١١) : إزالة وضع غير مشروع ، أو تعويض الضرر الذى أحدثه(١٢) ، حين أن

---

(٨) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ؛ وقرب أوليبه ، ص ١٢٩ .

(٩) يحصر الفقه ، عادة ، فى المقارنة بين الجزاءات التأديبية والجزاءات المدنية ، هذه الجزاءات الأخيرة فى فكرة التعويض (ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ — ٢ ؛ لوجال وبريت دى جريساى ، المرجع السابق، ص١٠٦ ؛ منجوف MENGONI ، الجزاءات فى قانون العمل الايطالى ، تقرير للندوة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٢٠ ؛ جابريل فورث GABRIEL — WURTH ، الجزاءات التأديبية فى قانون العمل البلجيكى ، تقرير للندوة الدولية المشار اليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص٣٠) . ولكن الجزاءات المدنية ، فى الحقيقة ، أوسع نطاقاً من فكرة التعويض ، ويدخل فيها ، مثلا ، البطلان ، والفسخ ، والدفع بعدم التنفيذ ، فضلا عن المسئولية (أنظر فرانسو FRANÇOIS الجزاءات المدنية فى قانون العمل البلجيكى ، تقرير للندوة العالمية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٢٥ ومابعدها ، وص ٧٥ ومابعدها ؛ وكذلك منجونى ، التقرير المشار إليه ص ٢١—٢٢ ؛ فريريا FREYRIA ، الجزاءات فى قانون العمل الفرنسى ، تقرير للندوة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٤٧) . على أن فى الفقه من ينكر على البطلان نعت الجزاء ، لأن الجزاء يفترض عدم المشروعية ، الذى لايوجد فى حالة البطلان ، لأن البطلان يعوق قيام عدم المشروعية ، باحباطه أثر المخالفة وإعدام التصرف كلية (أنظر منجونى ، مناقشات الندوة العالمية المشار اليها ص ٢٣٠) . كما أن المسئولية المدنية لها دور مزدوج : تعويض الضرر ، ومجازاة الخطأ ، وإن كانت لاتؤدى أى دور منها إلا جزئيا : تضع نظام جزاء ناقص ، لأنه لاينطبق إلا بوقوع ضرر ، وتضع نظام تعويض ناقص ، لأنه لاينطبق إلا بوقوع خطأ (فرانسوا ، التقرير المشار إليه ، ص ٩٠) ، ولو كان النظام الذى تضعه كاملا ، لطبق الجزاء على من يقترف خطأ ، ولو لم يترتب عليه ضرر ، ولقام التعويض عن كل ضرر ، ولو لم يكن نتيجة خطأ .

(١٠) Réparatrice ؛ أنظر لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ؛ وأوليبه ، ص ١٢٨ .

(١١) Fin patrimoniale .

(١٢) منجونى ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠ .

الجزاءات التأديبية لها صفة عقابية ، وغايتها الزجر(١٣) : منع الأفعال التى تعبث بالنظام فى المشروع وتخل بسير العمل فيه(١٤) ، ولا صلة لها بالضرر(١٥) . « فالجزاءات التأديبية تتوقى ، أو تردع ، الأخطاء التى تهدد ، أو تعبث ، بالنظام ، — فى معناه الواسع — ، الذى يجب أن يسود المشروع ، والجزاءات المدنية تتوقى ، أو تردع ، فى نطاق القانون الخاص ، الأخطاء الأخرى فى علاقات صاحب العمل بالعامل »(١٦) . وكان القضاء الفرنسى ، قديماً ، يخلط بينهما ، كما سنرى(١٧) . ويعطى للغرامة ، التى توقع على العامل ، تكييف الشرط الجزائى . ويجرى عليها حكمه .

ويجوز أن يجتمع الجزاء المدنى مع الجزاء التأديبى ، حتى لو كان ذا طبيعة مالية ، كالغرامة ، تبعاً لاختلاف كل منهما ، عن الآخر ، فى الغرض منه ، الذى يرجع ، بدوره ، إلى إختلاف فى طبيعة مصالح صاحب العمل ، التى تضر بها فعلة العامل ، تارة باعتبارها خطأ عقدياً ، وطوراً بحسبانها خطأ تأديبياً(١٨) . على أن الشارع ، عندنا ، منع ، كما سنرى ، الجمع بين الجزاء التأديبى وأحد الجزاءات المدنية(١٩) .

— إنما تقترب الجزاءات التأديبية ، بطابع الردع الذى تتسم به(٢٠) ، من الجزاءات الجنائية(٢١) . ولهذا ، يخضع النوعان لقواعد مشتركة : الإدانة(٢٢) ، الصفة الشخصية ، والاستقلال عن الضرر ، والتناسب بين

---

(١٣) But d'intimidation .

(١٤) منجونى ، المرجع السابق .

(١٥) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ — ٢ .

(١٦) فرانسوا ، المقال المشار إليه ، ص ٨٣ .

(١٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٤٧ .

(١٨) منجونى ، التقرير المشار إليه ، ص ٧٠ .

(١٩) أنظر لاحقا ، فقرة ٥٢ .

(٢٠) Caractère répressif .

(٢١) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٨ — ٣ ؛ لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١١٣ ؛ أوليبه ، ص ١٢٦ ؛ منجونى ، التقرير المشار إليه ، ص ٢٠ .

(٢٢) L'imputabilité

الذنب والجزاء (٢٣) . ولكنهما يختلفان . أساساً ، فى موضوعهما : يعاقب القانون الجنائى على الأفعال التى تهدد أمن الجماعة السياسية . أو أحد أقسامها الإقليمية ، حين أن القانون التأديبى(٢٤) يعاقب على الأفعال التى تعبث بنظام الهيئات داخل الدولة ، عامة أو خاصة(٢٥) ، وفى خصوص علاقات العمل بنظام الحياة فى المشروع(٢٦) . على أن البعض لايرى ، فى هذا الفارق ، سوى إختلاف فى نطاق كل منهما ، غير ذى أثر على وحدتهما فى الطبيعة والهدف(٢٧) . ولكنه لم يستطع ، رغم هذا ، إنكار إستقلال كل منهما عن الآخر ، بحيث إذا ترتب ، على الفعلة الواحدة ، إضطراب الأمن فى الجماعة السياسية . والإخلال بالنظام فى المنظمة ، إنطبق الجزاء الجنائى والجزاء التأديبى(٢٨) ، الذى لايمنع توقيعه الحكم بالبراءة أمام المحكمة الجنائية(٢٩) . كما يتفق الفقه الفرنسى على أن مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات(٣٠) ، المسلم به فى القانون الجنائى ، لاتطبيق له فى القانون التأديبى ، حيث يسود ، على النقيض ، « مبدأ التحكم »(٣١) ، الذى يترك ، وفقاً له ، تحديد الأفعال التى تستوجب الجزاء ، لتقدير السلطة التى لها توقيعه(٣٢) ، وهى ، فى المشروع ، رئيسه ، لأن هذه الأفعال ، إذ

---

(٢٣) ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٢٤) Le droit disciplinaire .

(٢٥) منجونى ، التقرير المشار إليه ، ص ٧٢ ؛ ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٢٦) جابريل — فورث ، الجزاءات التأديبية فى قانون العمل البلچيكى ، التقرير المشار المشار إليه ، ص ٢٩ .

(٢٧) أنظر على الخصوص لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١١٢ ومابعدها .

(٢٨) ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٢٩) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١١٦ .

(٣٠) *Nullum cirmen, nulla poena sine lege* .

(٣١) Le principe de l'arbitrire .

(٣٢) ريڤيرو وساڤاتيه ، ص ١٠١ ؛ أوليبه ، ص ١٢٧ ؛ لوجان وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١١٥ ؛ ڤريبريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٥٢ ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٧ .

تتكون من كل مخالفة للأوامر الفردية ، أو لقواعد السلوك العامة ، تستعصى على التحديد ، مقدماً ، فى نصوص جامدة(٣٣) . وإن كانت قيود هامة ، مصدرها المبادىء القانونية العامة ، ترد على سلطته(٣٤) . على أن هذا الفقه لايتفق ، كما سنرى ، مع القانون المصرى ، الذى أوجب تحديد الأخطاء التأديبية ، والجزاء على كل منها(٣٥) .

إنما يظهر الفارق الجوهرى ، بين القانون الجنائى وسلطة التأديب ، فى أن القانون الجنائى تضعه سلطة ، بتحديد الجرائم والعقوبات عليها ، وتطبقه سلطة أخرى ، مستقلة عنها ، بتوقيع العقوبة على الجانى ، حين أن سلطة التأديب يختص بها رئيس المشروع وحده ، فيحدد الأخطاء التأديبية ، والعقوبات ، ويتولى تطبيقها ، بتوقيع العقوبة على العامل(٣٦) . ولاينفى هذه الحقيقة فى القانون المصرى ، وجود لائحة عمل ، فى المشروع ، تتضمن الأخطاء والعقوبات عليها ، لأن رئيس المشروع هو الذى ينفرد بوضع هذه اللائحة لعملته ، ثم يطبقها عليهم .

٤٦ — الخطأ التأديبى : ليس الخطأ التأديبى(١) سوى إنحراف فى سلوك العامل ، داخل مجتمعه الصغير الذى يكوّنه المشروع ، يخل بالقواعد المرعية فيه ، ويعبث بنظامه . وتدور تعاريف الفقهاء له ، رغم إختلاف عباراتها ، حول هذه الفكرة الرئيسية : مخالفة للأوامر الفردية أو القواعد العامة للجماعة(٢) ، مخالفة كل أمر يصدره رئيس المشروع ، الذى له وحده تقدير ملاءمته الاقتصادية أو الفنية(٣) ، مخالفة النظام أو قواعد

---

(٣٣) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٢ ؛ فريبريا ، التقرير المشار إليه ، ص ٥٢ — ٥٣ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٨ .

(٣٤) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٥ .

(٣٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٤٩ .

(٣٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٢ .

فقرة ٤٦ :

(١) La faute disciplinaire .

(٢) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٢ .

(٣) كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٣٢٣ .

الجماعة : مخالفة بنود لائحة العمل فى المشروع أو رفض الانصياع لأمر رئيسه(٤) ، فعله يرتكبها العامل ، خلال فترة العمل ، من شأنها الإخلال بحسن سير المشروع(٥) .

فكما أن القانون الجنائى يجرم الفعلة التى تهدد أمن الجماعة ، ليمنع تجدد إضطرابه ، فكذلك القانون التأديبى يعطى وصف الخطأ لكل فعلة من شأنها الإخلال بنظام المشروع أو العبث بحسن سير العمل فيه(٦) . ولما كان المشروع يهدف إلى غاية إقتصادية ، هى تحقيق أرباح مالية، بالعمل الجماعى لكل أعضائه ، تحت إدارة سلطة معينة ، فإنه يعتبر خطأ تأديبياً كل إنكار أو عصيان للرئاسة التدريجية ، وكل إنحراف بالنشاط المهنى ، داخل المشروع ، لمصلحة العمال الخاصة(٦) . ولا يمكن ، أخيراً ، أن يصل المشروع ، باعتباره منظمة ، إلى تحقيق الغرض منه إلا بتوفير السلامة لأعضائه ، ويعتبر ، من ثم ، خطأ تأديبياً كل مخالفة لقواعد الصحة والأمن فى أمكنة العمل(٦) .

ولما كانت سلطة الإدارة ، التى لرئيس المشروع على عملته ، تقتصر ، كما قدمنا(٧) ، على الوقت الذى يكون العامل ، إبانه ، فى خدمته ، ويقع ، من ثم ، فى تبعيته ، فإن الخطأ التأديبى لاينسب إلى هذا الأخير خارج مكان

---

(٤) أوليبه ، ص ١٢٧ .

(٥) ديباكس ، معجم دالوز ، قانون العمل ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٤٠ ، ص ٧٨٨ .

(٦) سوان ، التحليل القانونى للائحة الداخلية للمشروع ، الرسالة المشار اليها ، ص ٩٤ — ٩٧ ، وأنظر ، فى الصفحات التالية (٩٧—١١٨) ، تطبيقات كثيرة للأخطاء التأديبية ، وفقاً للمبادىء المذكورة ، التى يرتكبها العمال فى المشروع ؛ وأنظر ، فى تطبيقات الأخطاء التأديبية التى تقع فى المنظمات الخاصة على العموم ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٨٩ ومابعدها ؛ وكذلك رافيه — شينز RAVET - SCHYNS ، تحقيق عن الجزاءات التأديبية فى ١٦ مشروعا فى منطقة لييج ، مجموعة أعمال الندوة الدولية المشار اليها ، ص ١١٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١١٩ — ١٢٥ ، حيث يعرض أنواع الأخطاء التأديبية .

إنما لايمكن أن يعتبر خطأ تأديبياً الأفعال التى تصدر عن العامل وتعتبر إستعمالا لحق قرره له القانون ، كالإضراب فى فرنسا مثلا ، (كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٠) .

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٣٨ .

العمل وفى غير زمانه(٨) ، حين يتحرر من تلك السلطة ، ويسترد كامل حريته(٨) ، إلا إذا كانت فعلة العامل ، رغم وقوعها خارج المشروع ، من شأنها الإضرار به ، حين يسترد رئيس المشروع رقابته عليه ، ويخضعه لسلطته (٩) .

فالخطأ التأديبى ، فى جملة القول ، إخلال بالنظام فى المشروع ، أو بحسن سير العمل فيه ، أو إعاقة للغرض الذى يقصد به تحقيقه(١٠) ، ويدخل ، لهذا ، فى سلطة رئيسه أن يوقع الجزاء التأديبى على العامل الذى يرتكبه . ويختلف عن الخطأ العقدى ، — أهم صورتى الخطأ المدنى فى علاقات العمل — ، الذى يكمن فى الإخلال بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، ويقيم جزاءً له ذات الطبيعة ، مدنياً هو الآخر ، ويطلبه صاحب العمل ، إذا نسب الخطأ إلى العامل ، لا باعتباره رئيساً للمشروع الذى يعمل هذا الأخير فيه ، ولكن باعتباره طرفاً فى عقد العمل ، لتعويض الضرر الذى لحقه نتيجة الإخلال بالتزام ترتب عليه .

ويختلف الخطأ التأديبى ، عن الخطأ العقدى ، من وجهين ، يتعلق أولهما بخصائصه ، وثانيهما بسعته : فمن ناحية ، يمكن أن ينسب الخطأ العقدى ، على السواء ، إلى صاحب العمل أو العامل ، لأن الإخلال بالالتزام العقدى يمكن أن يقع من أحدهما أو من الآخر ، ولكن الخطأ التأديبى له صفة إنفرادية(١١) ، لا يقترفه سوى العامل ، ولا يمكن أن ينسب إلى صاحب العمل(١٢) ، ومن ناحية أخرى ، بينما يقوم الخطأ العقدى بعدم تنفيذ الالتزام الناشىء عن العقد على الوجه الوارد فيه ، مهما كانت ظروف

---

(٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤ ؛ ديبا كس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ؛ وراجع فى الوقت الذى تنتهى فيه فترة العمل ، ليسترد العامل حريته ، سابقا ، فقرة ٣٨ ، هامش ٢ .

(٩) راجع سابقا ، فقرتى ٤١ و ٤٤ .

(١٠) قرب راقيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٠ : « كل الأخطاء التأديبية لها قاسم مشترك : تتضمن مساساً بحسن سير المشروع بالقاء الإضطراب فى النظام به » .

(١١) Un caractère unilatéral .

(١٢) سوان ، الرسالة المشار إليها ، ص ٩٠ — ٩٣ .

عدم تنفيذه ، طالما لم يرجع إلى سبب أجنبي لاينسب إلى المدين[١٣] ، فإن الخطأ التأديبي يقوم على فكرة الذنب[١٤] ؛ لأن جزاءه ليس إعادة التوازن ، الذى إختل ، بين ذمتين ، نتيجة الفعل غير المشروع ، أو إرجاع الحال إلى ما كانت عليه قبل وقوعه . ولكنه عقوبة يقصد بها زجر المخالف وردع غيره[١٥] . وإذا كان البعض يقصره على الخطأ العمدى[١٦] ، فإننا نرى ، مع البعض الآخر[١٧] ، الذى يؤيده القضاء الفرنسى[١٨] ، جواز أن يكون إهمالاً أو ، على العموم ، خطأ غير عمدى فى صورة المختلفة . وعلى هذا ، لا يمكن أن تكون عدم الكفاية المهنية ، أو الجسدية ، للعامل : أخطاء تأديبية[١٩] .

ومع إعتراف البعض ، فى الفقه ، بأن الخطأ التأديبي « إخلال بالنظام » ، أو خروج على « قواعد الجماعة » ؛ « كمخالفة بند فى لائحة العمل ، أو رفض الامتثال لأمر رئيس المشروع » ، فإنه يرده ، دائماً ، إلى الخطأ العقدى ، الذى يعتبر ، بالنسبة له ، بمثابة الجنس من النوع[٢٠] . فخطأ العامل ، أياً كان نوعه ، يمكن ، فى هذا الرأى ، إعتباره خطأ تأديبياً ، لأن تقديره يرجع إلى مطلق تقدير رئيس المشروع ، وعلى الخصوص ، لأن التفرقة بين الخطأ التأديبي والخطأ المدنى ، فيما يتعلق بالجزاء عليه ، ليست لها أية نتيجة[٢٠] . هذا الرأى غير صحيح ، لأن الخطأ التأديبي ، إذا كان ، فى الغالب ، يعتبر ، فى ذات الوقت ، خطأ عقدياً ، ليجتمعا فى الواقعة

---

(١٣) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٩ .

(١٤) Culpabilité .

(١٥) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ .

(١٦) سوان ، المرجع السابق ، ص ٩٣ — ٩٤ ، وأنظر ، مع ذلك ، ص ١١٣ — ١١٤ .

(١٧) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق .

(١٨) نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص١٨٨ ، الذى إعتبر خطأ تاديبياً أن يقع من المستخدم تسع حوادث ، فى خمس سنوات ، بسيارة الشركة التى يعمل بها ، وكانت الحادثة الأخيرة منها خطيرة .

(١٩) سوان ، المرجع السابق .

(٢٠) أوليبه ، ص ١٢٧ ؛ ونقلا عنه جافيلييه ، ص ٢٤٠ .

الواحدة ، كالتأخر فى الحضور إلى العمل . أو الغياب دون إذن أو عذر ، فإن كلاً منهما يقوم ، أحياناً ، مستقلاً عن الآخر . فاعتداء العامل على زميل له ، فى أثناء العمل ، يخل بالنظام فى المشروع ، ويعتبر ، من ثم ، خطأً تأديبياً ، ولكنه ليس إخلالاً بالتزام ناشىء عن عقد العمل ، وتبعاً لهذا ، لايعتبر خطأً عقدياً . كما أن التنفيذ المعيب للعمل ، الذى يرجع إلى عدم الكفاية المهنية ، يعتبر خطأً عقدياً ، ولكنه لايعتبر البتة خطأً تأديبياً(٢١) .

٤٧ — الجزاءات التأديبية ، أنواعها فى قانون العمل المقارن :

والجزاءات التأديبية (١) ، التى يطلق عليها ، أيضا ، العقوبات التأديبية(٢) ، فى قوانين العمل ، لدى الدول المختلفة ، متدرجة الجسامة ، على غرار العقوبات الجنائية . ويميز الفقه بين الجزاءات ، أو العقوبات ، ذات الطبيعة المعنوية أو الأدبية(٣) . والجزاءات ، أو العقوبات ، ذات الصفة المالية(٤) ، والجزاءات ، أو العقوبات ، المهنية(٥) . وهى ذات الأثر على مهمة العامل ، أو نشاطه ، فى المشروع ، وقوامها تغيير وضع العامل فى داخله(٦) ، مؤقتاً أو نهائياً ، وإن كانت هذه الأخيرة ترد ، فى الحقيقة ، إلى الجزاءات المعنوية ، أو إلى الجزاءات المالية ، أو إليهما معا (٧) .

١ — والجزاءات المعنوية ، أو الأدبية ، هى الإنذار (٨) ، والملاحظة

---

(٢١) سوان ، المرجع السابق .

فقرة ٤٧ :

(١) Sanctions disciplinaires.

(٢) Peines disciplinaires.

(٣) Sanctions morales أو Peines morales.

(٤) Sanctions pécuniaires أو Peines pécuniaires.

(٥) Sanctions professionnelles ; Peins professionnelles.

(٦) Modification de la situation professionnelles du salarié

(٧) قرب كوشلان ، المرجع السابق ، ص ٨٤ .

(٨) L'avertissement.

أو لفت النظر (٩) ، واللوم (١٠) ، والتنبيه إلى النظام (١١) ، والانتقاد(١٢)، والتوبيخ(١٣) . وتعتبر أخف الجزاءات التأديبية(١٤) . ويقصد بها ، من ناحية ، الإفصاح عن عدم الرضاء عن فعلة العامل ، وفضح هذا الأخير أمام زملائه ، ومن ناحية أخرى : تحذير العامل من العودة ، مرة أخرى ، إلى فعلته(١٥) . ولكن ليس لها تأثير مادى مباشر على وضع العامل(١٦) ؛ وإن كانت ، إذا دونت فى ورقة ، تودع فى ملفه(١٧) ، قد يكون لها أثرها على جسامة الجزاء ، الذى يلحقه ، إذا عاد إلى ذات الخطأ ، ويجوز ، فى المدى الطويل ، أن تنعكس على مركزه ، وتؤدى إلى تأخير ترقيته(١٨) . وإذا تكررت ، إلى إعاقة شغله لوظيفة هامة . ولذلك ، كان الهياكل ، أو كبار المستخدمين(١٩) ، أكثر حساسية ، لهذه الجزاءات ، من غيرهم(٢٠) .

وقد يعتبر إعلان الجزاء المعنوى فى محل العمل ، بتعليقه ، مثلا ، فى مكان منه ، عقوبة تكميلية ، ذات طبيعة معنوية هى الأخرى (٢١) .

---

(٩) L'obse vation .

(١٠) Le blâme

(١١) Le rappel à l'ordre .

(١٢) La censure .

(١٣) La reprimande .

(١٤) دیران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ — ١ .

(١٥) راڤيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٦ ؛ لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٧٧ .

(١٦) ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٢ .

(١٧) راڤيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٧ .

(١٨) ديران وچوسو ، المرجع السابق .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٢٠) راڤيه — شينز ، المرجع السابق .

(٢١) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٨٠ ؛ ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، فى المسئولية ، مدنية أوجنائية ، التى يمكن أن يثيرها هذا الإعلان ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ وما بعدها .

٢ — والجزاءات المالية قد تكون إسقاط بعض الحقوق المالية (٢٢)، كالحق فى المنحة السنوية، أو فى الأجازات الإضافية(٢٣)، أو فى صندوق المعاش (٢٤)الذى يتقرر، إتفاقاً، بين رئيس المشروع وعمله(٢٥)، أو مصادرة الأشياء التى تُدخل فى أمكنة العمل خلافاً للأوامر (٢٦). إنما يجب التمييز بين إسقاط هذه الحقوق، الذى يعتبر عقوبة تأديبية عن خطأ إقترفه العامل، وبين إنتفاء الحق فيها لعدم توافر الشروط التى تستلزم لمنحها، والذى لاشأن له بالعقوبات التأديبية. فإذا عُلِّق الحق فى الأجازة الإضافية، أو المنحة السنوية، مثلا، على شروط تتعلق بالمواظبة على العمل، أو بالدقة فى ميعاد الحضور، لايعتبر عدم منحها للعامل الذى كثر غيابه، أو الذى تكرر تأخره، عقوبة تأديبية وقعت عليه، لذاك الغياب، أو لهذا التأخير، بل إنه لم يستحقها أصلاً، لعدم توافر الشروط فيه، ولايخضع، من ثم، عدم إستحقاقه لها للقيود التى فرضها القانون على العقوبة التأديبية.

على أن الغرامة(٢٧) أظهر الجزاءات المالية. وهى مبلغ من المال « يستقطع » من أجر العامل، أو، فى عبارة أكثر دقة، « إلتزام بدفع مبلغ نقدى يفرض على العامل جزاء على خطأ تأديبى » إقترفه (٢٨). وقد تكون الغرامة مبلغاً محدداً، وإن كان الغالب أن تكون مبلغاً مساوياً لأجر العامل مدة معينة، كنصف يوم، أو يوم، أو ثلاثة أيام، مثلاً.

---

(٢٢) ديران وچوسو، جزء أول، فقرة ٣٦٢ — ٢ ؛ لوجال وبريت دى لاجريساى، المرجع السابق، ص ٢٠٩ — ٢١٣ ؛ راڤيه — شينز، التحقيق المشار إليه، ص ١٢٨ — ١٢٩.

(٢٣) راڤيه — شينز، المرجع السابق.

(٢٤) نقض فرنسى ٤ مارس سنة ١٩٠٢ ؛ سيرى ١٩٠٧ — ١ — ٣٣١.

(٢٥) راڤيه — شينز، المرجع السابق.

(٢٦) لوجال وبريت دى لاجريساى، المرجع السابق، ص ٢١٣.

(٢٧) Amende.

(٢٨) ديران وچوسو، المرجع السابق ؛ وكذلك لوجال وبريت دى لاجريساى، المرجع السابق، ص ١٩٥.

وتعتبر ، فى المشروعات الخاصة ، كما أشرنا ، أظهر العقوبات التأديبية ، على نقيض الإدارات العامة ، التى يملك فيها الرئيس ، على مرءوسيه ، جزاءات تعادلها فى الفاعلية ، كالنقل ، أو تأخير الترقية ، التى لا مجال لإعمالها ، على الأقل بالنسبة للغالبية العظمى من العملة ، فى المشروعات الخاصة(٢٩) .

وقد كان صاحب العمل ، فى الدول الصناعية ، قديماً ، يأخذ لنفسه مبلغ الغرامة ، التى يوقعها على العامل ، وصار ، من ثم ، خصماً لهذا الأخير وحكماً(٣٠) . وأجرى الفقه(٣١) ، والقضاء(٣٢) ، هناك ، على الغرامة ، تكييف الشرط الجزائى ، وأخذا العاقدين بحكمه(٣٣) ، وإعتبرا البند الذى يقررها ، فى لائحة العمل ، شريعة الطرفين فى الفعلة التى تجيزها ، ومبلغ الغرامة الذى تحدده(٣٤) . وإندفع بعض أصحاب الأعمال يغالون فى توقيع الغرامات ، ويستولون ، بهذه الوسيلة ، على جزء من أجر العامل(٣٥) . وكانت الغرامة ، لهذا ، الجزاء الذى أثار العمال ضد لائحة العمل(٣٦) . ولذلك ، عمد الشارع ، فى الدول المختلفة ، إلى

---

(٢٩) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٩٥ — ١٩٦ .

(٣٠) كابيتان وكيش ، دروس ، ص ١٧٣ .

(٣١) بلانيول PLANIOL ، الوجيز فى القانون المدنى ، الطبعة التاسعة ، سنة ١٩٢٣ ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٤٥ ؛ وفى مصر الدكتور عبد الرازق السنهورى ، الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، طبعة سنة ١٩٣٨ ، فقرة ٣٦٢ ؛ وطبعة سنة ١٩٦٦ ، فقرة ٨٢٠ .

(٣٢) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ١٤ فبراير سنة ١٨٦٦ ، سيرى ١٨٦٦ — ١ — ١٩٤ .

(٣٣) أنظر ، فى عرض هذا التكييف وفى نقده ، على الخصوص ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ١٩٦ ومابعدها .

(٣٤) أنظر ، كذلك ، ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ ؛ وكابيتان وكيش ، دروس ، ص ١٧١ — ١٧٣ .

(٣٥) أنظر كابيتان وكيش ، دروس ، ص ١٧٣ ؛ ديران وجوسو ، المرجع السابق ؛ ولوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٠٠ .

(٣٦) قرب تيرى THERY ، المميزات العامة للتنظيم القضائى لعقد العمل فى القانون الفرنسى ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ١٥ ؛ وديران وجوسو ، المرجع السابق .

تحريم الغرامة(٣٧) ، أو تنظيمها(٣٨) ، وحرم على صاحب العمل ، فى حدود جوازها ، الاستئثار بمبالغ الغرامات التى يفرضها على عماله ، وفرض إنفاقها فى وجوه تعود بالفائدة على مجموعهم(٣٩) .

ويجب ، فى النهاية ، التمييز بين الغرامة ، وهى جزاء تأديبى أو عقوبة تأديبية ، وبين « الاستقطاعات »(٤٠) ، أو مبالغ التعويض التى يخصمها رئيس المشروع ، من أجر العامل ، عن الأضرار التى تلحقه نتيجة تقصيره ، كإتلاف الأدوات ، أو المواد الأولية . فلهذه المبالغ صفة التعويض(٤١) ، لا طابع العقاب(٤٢) ، ولا تخضع ، تبعا لهذا ، للنظام القانونى للغرامة(٤٣) ؛ وإن كان الشارع ، حماية للعامل ، حصر المقاصة بينهما وبين الأجر ، كما سنرى(٤٤) ، فى حدود معينة .

٣ — والجزاءات المهنية ، — وهى ، كما قدمنا ، التى ترد على مهمة العامل أو نشاطه المهنى — ، متنوعة ، كالنقل ، إلى مهمة أخرى(٤٥) أو إلى مكان آخر(٤٦) ؛ والتأخير فى الترقية(٤٧) ، والتنزيل(٤٨) إلى مركز

---

(٣٧) كالقانون الإنجليزى ، والقانون السوفيتى ، أنظر لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٠٤ .

(٣٨) كالقانون الفرنسى ، أنظر ديران وچوسو ، المرجع السابق ؛ ريڤيرو وسافاتييه ، ص ١٠٣ — ١٠٤ ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٤٨ .

(٣٩) أنظر ، فى القانون الفرنسى مثلا ، رواست وديران ، فقرة ١٠٢ ؛ وديران وچوسو ، المرجع السابق .

(٤٠) Les retenues .

(٤١) Caractère indimnitaire .

(٤٢) Caractère répressif .

(٤٣) لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٠١ — ٢٠٢ ؛ رافيه — شيز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٨ .

(٤٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٢١٣ .

(٤٥) Mutation .

(٤٦) Déplacement .

(٤٧) Retard dans l'avancement أو Retard dans la carrière .

(٤٨) Rétrogradation .

أقل مادياً أو أدنى معنوياً (٤٩) . ولا تظهر أهمية التأخير فى الترقية إلا إذا تضمن إتفاق جماعى ، أو لائحة العمل ، نظاماً للترقية يتأسس على الأقدمية فى المشروع ، يلتزم به رئيسه ، وفى غير هذه الحالة ترجع الترقية إلى مطلق تقدير هذا الأخير ، لتكون هذه العقوبة عديمة الأهمية(٤٩) . وقد يُجمع بين النقل والتنزيل ، فينقل العامل إلى وظيفة أدنى فى مكان آخر ، أو فى إدارة أخرى ، وتشتبه هذه الجزاءات بإجراءات التنظيم الداخلى للمشروع ، ويرجع ، للتمييز بينهما ، كما قدمنا ، إلى الباعث على الإجراء(٥٠) .

على أن أظهر الجزاءات المهنية هو الوقف (٥١) . وقوامه منع العامل عن مزاولة عمله مدة معينة(٥٢) . ولايترتب عليه إنقضاء علاقات العمل ، بل تعليق تنفيذها ، مؤقتاً ، بقدر مدته(٥٣) . فلا يؤدى العامل ، فى أثنائها عملاً ، ولايتقاضى ، فى خلالها ، أجراً(٥٤) . ولهذا كان للوقف ، بالنسبة له ، أثر الغرامة . وإستندت بعض المحاكم الدنيا فى فرنسا ، إلى هذه الحقيقة ، لإخضاع الوقف للنظام القانونى للغرامة ، الذى حرمها فى نطاق

---

(٤٩) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٦ ، ص ٧٨٨ ع

(٥٠) راجع سابقا ، فقرة ٢٥ ؛ وأنظر كذلك رافيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٣٢ .

(٥١) Mise à pied ، وينعت بالوقف التأديبى Mis a pied disciplinaire تمييزاً له عن الوقف الإحتياطى Mise à pied preventive الذى يلجأ إليه على أثر إتهام العامل باحدى الجرائم المعينة إلى حين التصرف فى التحقيق ضده (أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٥) ؛ وعن الوقف الأقتصادى Mise à pied economique الذى يقع العمال فى تعطل فى Chomage technique نتيجة له .

(٥٢) أنظر سيناى SINAY ، وقف عقد العمل على وجه التأديب ، دالوز ١٩٦٠ ، فقه ، ص ٢١٥ ومابعدها ؛ وكذلك رافيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٩ ؛ وفى التمييز بينه وبين الدفع بعدم التنفيذ والشرط الجزائى ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٢٥٠ — ٢٥١

(٥٣) دوران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٣ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٢ — ١٠٣ .

(٥٤) نقض فرنسى ١٥ مايو سنة ١٩٥٣ المشار إليه ، (مستفاد ضمنا) .

معين ، ووضع لها ، في نطاق جوازها ، قيوداً صارمة(٥٥) . ولكن محكمة النقض الفرنسية أدانت هذا التشبيه ، ولم تجز تطبيق قواعد القانون في الغرامة على الوقف(٥٦) ، واستلزمت ، حماية للعامل ، أن يكون لمدة محددة ، وقضت بأن وقف العامل لمدة غير محددة يعتبر إنهاء لعقده بغير مراعاة لمهلة الإخطار(٥٧) . ويرى البعض في الفقه حساب فترة الوقف في أقدمية العامل التي تخوله حقوقاً معينة(٥٨) .

وتفضل الأوساط النقابية ، في بلجيكا ، الوقف على الغرامة ، على تقدير أن الوقف يحرم صاحب العمل من نشاط العامل ، فيقتصد ، من ثم ، في اللجوء إليه حرصاً على إنتظام العمل في مشروعه ، كما أن العامل يسترد حريته ، في فترة وقفه ، فيستطيع أن يؤدى ، خارج المشروع ، عملاً ، ويقبض ، في مقابله ، أجراً(٥٩) . ولكن العملة ، على النقيض ، يفضلون الغرامة على الوقف ، الذى ، بمظاهر العلانية التي تحيط به ، يؤذى شعور العامل ، ويخدش إعتباره أمام زملائه(٥٩) .

ويجب ، في النهاية ، التمييز بين عقوبة الوقف ، على الوجه الذى قدمناه ، والوقف الوقائي(٦٠) الذى يجوز لصاحب العمل ، عندنا ، أن يلجأ إليه ، حال إتهام العامل باحدى الجرائم التي حددها القانون ، إلى أن تفصل فيه السلطة المختصة(٦١) .

٤ — ويضيف البعض ، إلى هذه الجزاءات التأديبية ، فصل

---

(٥٥) أنظر الأحكام المشار إليها في ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٧ ، (سطور ١٤ — ٢٥) ، ص ٧٨٩ .

(٥٦) نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٥٠ ، مجموعة بران ، رقم ١٣١ ، ص ٤٣٠ ؛ و ١٥ مايو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٤٤٢ .

(٥٧) أنظر الأحكام المشار إليها في ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٨ (سطور ١٩ — ٢١) ، ص ٧٨٩ .

(٥٨) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٨ ، ص ٧٨٩ .

(٥٩) رائيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٢٩ — ١٣٠

(٦٠) أنظر سوان ، الرسالة المشار اليها ، ص ١٤٠ — ١٤١ .

(٦١) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٥

العامل[٦٢] ، سواء إقترنت به مهلة أم ترتب عليه أثره فور إعلان الإرادة به إلى العامل[٦٣] . وكثيراً ماتتضمن لوائح العمل ، في المشروعات البلجيكية : الفصل عقوبة تأديبية على بعض الأخطاء الجسيمة أو المتكررة . وتعتبره ، في تدرج الجزاءات : العقوبة القصوى ، لإعادة النظام إلى المشروع ، وجعل العامل ، الذى أخل به ، عبرة لغيره [٦٤] . ويذهب البعض الآخر إلى أن لفصل العامل طبيعة مزدوجة : يعتبر ، حسب الأحوال ، عقوبة تأديبية ، أو جزاء عقدياً . فإذا فصل العامل ، لرفضه تنفيذ أوامر رئيسه ، أو لتكرار تأخره فى الحضور إلى عمله ، كان فصله جزاء تأديبياً ، لإخلاله بالنظام فى المشروع . أما إذا فصل لعدم تنفيذه مهمته ، على الوجه المطلوب منه ، لقصور كفايته ، أو لعجز جسمى أصابه ، كان فصله جزاء عقدياً ، لعدم تنفيذ إلتزاماته ، أو لعيوب فيه [٦٥] . وقصور هذا الرأى واضح ، لأن رفض العامل تنفيذ أوامر رئيسه ، إخلال منه بالتزامه العقدى بإطاعته[٦٦] . كما أن تكرار تأخر العامل إخلال منه بالتزامه العقدى بتنفيذ العمل المتفق عليه : ويكون فصل العامل ، فى الحالتين ، جزاء مدنياً .

هذا التكييف غير صحيح . فالسلطة التأديبية ، كما قدمنا[٦٧] ، تستند ، بالنسبة لصاحب العمل ، إلى حق الإدارة ، وتبررها ، بالنسبة للعامل ، صلة التبعية ، والعقوبة ، التى يوقعها الأول على الثانى ، هى إستعمال لهذه السلطة فى أثناء قيام العلاقات العقدية بينهما ، ويفترض ، من ثم ، توقيعها ، قيام هذه العلاقات ، وإستمرارها بينهما . ولا يتصور أن تجيز

---

(٦٢) Congédiement .

(٦٣) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٦٦ و ٢٨٧ .

(٦٤) رافيه — شينز ، التحقيق المشار إليه ، ص ١٣٤ ؛ وقارن ج . ليون — كان ، فقرة ٣٠٤ ؛ وقرب ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٣ .

(٦٥) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٩٤ ؛ وقرب ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٦٥ — ٤٦٦ .

(٦٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٦ .

(٦٧) راجع سابقا ، فقرة ٤٤ .

السلطة التأديبية ، لصاحب العمل ، إنهاء العقد بارادته المنفردة ، ويتحلل ، على هذا الوجه ، من الرابطة العقدية ، دون رضاء العامل ، على خلاف المبادىء العامة فى أثر القوة الملزمة للعقد .

والجزاء التأديبى له ، حتماً ، صفة إنفرادية ، كالخطأ التأديبى الذى يستوجبه ، لايمكن أن يوقع إلا على العامل ، الذى لايصدر الخطأ التأديبى إلا منه . وهذا لايتوافر فى فصل العامل ، لأن إنهاء عقد العمل ، كما يجوز أن يرجع إلى إرادة صاحب العمل ، لخطأ وقع من العامل ، يجوز . كذلك ، أن يرجع إلى إرادة العامل ، لخطأ يقع من صاحب العمل ، ولايمكن أن يقال ، حالئذ ، أن العامل قد أوقع باستقالته ، جزاء تأديبياً على هذا الأخير .

وليس الفصل ، فى الحقيقة ، سوى إنهاء لعقد العمل ، يجوز لصاحب العمل أن يلجأ إليه ، فى الحدود المرسومة فى القانون ، إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة . وقد يعتبر خطأ العامل ، كما سنرى (٦٨) ، « مأخذاً مشروعاً »(٦٩) ، يبرر لصاحب العمل إنهاءه ، أو ، فى عبارة أخرى ، واقعة تنفى عن إنهائه وصف التعسف ، وتقى صاحب العمل المسئولية الناشئة عنه . ويتأسس فصل العامل ، حالئذ ، على الحق المقرر ، بنصوص صريحة (٧٠) ، لكل عاقد فى إنهاء العقد ، والذى وفره الشارع ، فى كل عقد ذى مدة غير محددة ، لكلا طرفيه ، لاعلى السلطة التأديبية التى تقتضيها العلاقات الناشئة من عقد العمل وحده . وإذا كان إنهاء العقد يتخذ ، حالئذ ، نظراً لظروف وقوعه ، مظهر الجزاء ، فإنه ، رغم هذا ، لايعتبر جزاء ، بمعناه الفنى (٧١) ، وإن كان له مظهره (٧٢) . أما إذا كان عقد

---

(٦٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٣ .

(٦٩) Grief légitime .

(٧٠) مادة ٦٩٤ مدنى ، ومادة ٧٢ / ١ عمل قديم .

(٧١) قرب منجوفى ، مناقشات الندوة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٢٣١ .

(٧٢) أنظر ، فى مجموعة أعمال تلك الندوة : منجوفى ، ص ٦٧ : « إذا إعتقد صاحب

العمل ذا مدة محددة ، فلا يستطيع أحد العاقدين ، كما سنرى (٧٣) ، أن يستقل بإنهائه قبل حلول الأجل المعين له ، وإن كان له فسخه طبقاً للمبادىء العامة (٧٤) .

وفصل العامل : فى القانون الفرنسى ، دون إخطار أو مهلة ، لخطأ كبير ينسب إليه ، وفى قانون العمل القديم ، عندنا ، دون مهلة أو مكافأة ، فى إحدى الحالات الواردة فى المادة ٧٦ منه ، فسخ لعقد العمل ، كما سنرى (٧٥) ، يقع ، — إستثناء على القاعدة الواردة فى المادة ١٥٧ من التقنين المدنى : تبرره خصوصيات عقد العمل وظروف تنفيذه — ، دون حكم سابق يقرره . ولا يمكن إعتبار إنهاء العقد ، فى إحدى تلك الحالات ، جزاء تأديبياً ، يوقعه صاحب العمل على العامل ، إلا إذا إعتبرنا إنهاء العامل للعقد ، فى إحدى الحالات الواردة فى المادة ٧٧ من قانون العمل القديم ، جزاء تأديبياً يوقعه العامل على صاحب العمل . وهذا ، بداهة ، لا يمكن تصوره . ذلك أن « القانون يجيز إنهاء العقد ، لمبرر بالغ(٧٦) ، وينظم حق العامل فى الإنهاء ، وحق صاحب العمل فيه ، على أنها حقوق متبادلة ، ويقيمها ، فى شكل متماثل ، على نحو لا يمكن معه أن تعتبر حقوقاً ذات طبيعة مختلفة »(٧٧) . والجزاء التأديبى يتميز ، كما قدمنا ، بصفة إنفرادية ، كالخطأ الذى يستوجبه ، ولا يمكن أن يكون فصل العامل ، فى إحدى تلك الحالات ،

العمل أن من الملائم إستئصال العامل من المشروع ، عليه أن يلجأ إلى الفصل العادى (يقصد المقترن بمهلة) ، الذى ، فى المعنى الشكلى Dans le sens formel ، ليس جزاء » ؛ فرانسوا ، ص ٨٢ : « حتى لو أمكن تأسيسه ، فعلا ، على وقوع خطأ ، الفصل مع المهلة ، مع أنه يؤدى وظيفة الجزاء ليس ، فى ذاته ، سوى استعمال لحق إنهاء العقد ، وهو سلطة تقديرية تستقل ، فى وجودها ، عن وظيفة الجزاء هذه » ؛ أوريون ، ص ١٥٥ : « الفصل مع مهلة الإخطار ، لا يمكن ، قانونا ، أن يعتبر عقوبة تأديبية » .

(٧٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٧٩ .

(٧٤) مادة ١٥٧ مدنى .

(٧٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٦ .

(٧٦) Motif grave .

جزاء تأديبياً(٧٨) ، بل هو جزاء مدنى ، وعلى وجه الدقة ، فسخ للعقد قرره القانون ، على سبيل التبادل ، لطرفى العقد كليهما ، فى الحالات المحددة به(٧٩) .

ويتفق رأينا ، على كل حال ، مع القضاء المصرى ، وعلى رأسه محكمة النقض ، التى إستقرت على أن عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من إنهاء عقد العمل ، وفصل العامل لأى مسوغ مشروع يبرره(٨٠) ، وأن « مخالفة القيود الزمنية للتأديب ، أو مخالفة قواعد وإجراءات التأديب الأخرى » ، لا يمنع من إنهاء عقد العمل ، وفصل العامل فى الحالات الواردة فى المادة ٧٦ من قانون العمل القديم(٨١) . ولو كان فصل العامل ، مع الإخطار والمهلة ، أو بدونهما ، عقوبة تأديبية ، لتعين على صاحب العمل ، فى إنزالها ، إتباع قواعد التأديب ، والتقيد بمواعيده ، وإلا وقع قراره باطلا ، لأن إجراءات التأديب ، كبقية قواعد قانون العمل ، تتعلق بالنظام العام(٨٢) .

وجماع ما قدمناه أن فصل العامل ، سواء إقترنت به مهلة أم ترتب عليه أثره فور إعلان الإرادة به إلى هذا الأخير ، لا يعدو أن يكون جزاء

---

(٧٧) فرانسوا ، التقرير المشار إليه ، ص ١٠٤ — ١٠٥ .

(٧٨) أوريون ، مجموعة أعمال الندوة ، المشار إليها ، ص ٥٦ : « حق الإنهاء فوراً ، لخطأ جسيم صدر عن الطرف الآخر ، نعلم ، بدقة ، على وجه التبادل . تقرر للمستخدم ولصاحب العمل ، ولذلك ، إذا كان مؤكداً أنه جزاء مدنى ، يمكن ، لهذا التبادل ، أن يثار الشك فى كونه جزاء تأديبياً » .

(٧٩) مادة ٧٧ عمل قديم ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٧ .

(٨٠) نقض ١٨ مارس سنة ١٩٧٢ ، المحاماة ، السنة ٥٥ ، رقم ٥٩ ، ص ٩١ .

(٨١) نقض ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٥١ ، ص ٣٢٩ ؛ ٣١ مارس سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٦٨ ، ص ٤٢٩ ؛ ٢٣ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٥٦ ، ص ٤٠١ ؛ أول فبراير سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٦٧ ، ص ٣١١ ؛ ١٥ فبراير سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٧٩ ، ص ٣٨٥ ؛ ٢١ يونيو سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٣٦ ، ص ١٢٣٣ ؛ وكذلك شبين الكوم للأمور المستعجلة ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٦١ ، رقم ٦٨ ، ص ٥٠٧ .

(٨٢) راجع سابقا ، فقرة ١٣ .

مدنياً ، لا تأديبياً ، يقرره صاحب العمل ، لا إستعمالاً لسلطته التأديبية ، باعتباره رئيس المشروع ، ولكن باعتباره عاقداً ، يستعمل ، حال فصل العامل مع الإخطار والمهلة ، حقاً ناشئاً عن عقد العمل ، غير محدد المدة ، يجيز له ، وفقاً لقواعد معينة ، إنهاءه ، وحال فصل العامل دون إخطار أو مهلة ، حقاً ناشئاً له ، عن عقد ملزم للجانبين ، هو فسخه ، إذا أخل العاقد الآخر بالتزام نشأ عنه .

ولا يمكن ، في الحقيقة ، الاعتراف بالصفة التأديبية لفصل العامل ، أو ، على الأقل ، لجدوى الاعتراف بها ، إلا بالغاء الإنهاء الإنفرادى لعقد العمل ذى المدة غير المحددة(٨٣) ، من ناحية ، وتعطيل نظام الفسخ فى نطاق عقد العمل ، من ناحية أخرى ، ليتفق وضع العامل ، فى النظام القانونى لفصله ، مع وضع الموظف العام فى الدولة(٨٤) .

(٨٣) كاميرلانك وج . ليون — كان — ، فقرة ٣٢٣ .

(٨٤) أنظر ، على الخصوص ، كاميرلانك ، تقريره للمؤتمر الدولى الخامس لقانون العمل والضمان الاجتماعى المشار إليه ، ص ٨٥–٨٦ : « يلفت الموضوع الرابع ، الموجه إلى مندوبى الدول ، إنتباههم إلى التمييز بين الفصل ، جزاء ، والفصل طبقاً لحق الإنهاء الإنفرادى . وأكد مندوبون عديدون دقة هذا التمييز (البرازيل ، شيلى ، فرنسا) ، أو إستحالته (هولندا) ، أو إنعدام الفائدة كلية منه ، على تقدير أن النظرية العقدية للإنهاء تكفى لتأسيس حلول القانون الوضعى (ألمانيا) . والطرد ، على أثر خطأ جسيم ، دون مهلة عند الضرورة ، يمكن تفسيره إما على أنه أبلغ الجزاءات فى نظام التأديب ، وإما على أنه مجرد إستعمال للحق المتبادل فى الإنهاء الإنفرادى ، المقرر ، بصفةعامة ، فى عقد العمل ذى المدة غير المحددة . مثل هذا الخلط من شأنه ، أحيانا ، أن يهدد تنفيذ القانون التأديبى . فى البلاد التى يحتفظ فيها حق الإنهاء الإنفرادى بصفته التقديرية (كبلجيكا وفرنسا) ، فى حالة الخطأ اليسير من جانب العامل ، يستطيع صاحب العمل أن يعمد ، بحرية ، إلى الفصل فى النطاق العقدى البحت . القانون التأديبى يقتضى أن يكون الفصل ، لأى سبب كان ، خاضعاً للتسبيب والتبرير والرقابة . وبهذا تقوم تفرقة ضرورية بين الفصل التأديبى للخطأ والفصل لأسباب إقتصادية أو فنية ، الذى يخضع لنظام قانونى مختلف » ؛ وأنظر ، كذلك ، أوليبيه ، ص ١٢٨ : « الفصل يمكن أن يقع على سبيل الجزاء . ولكنه ، فى الوقت ذاته ، إستعمال لحق الإنهاء المعترف به لكل طرف فى العقد . فعند القاضى ، صاحب العمل يقرر ، لا كرئيس للمشروع ، مزود بسلطة عقابية ، ولكن كعاقد . ويترتب ، على هذا ، أن الفصل التأديبى لا يخضع لرقابة مختلفة عن الفصل أيا كان سببه . فيتحقق القاضى من وجود الخطأ ، لا لتقدير ما إذا كان يستحق هذا الجزاء ، ولكن لأنه يجب ، للفصل ، من مبرر مشروع ، والخطأ من شأنه أن يقيمه » .

٤٨ — الجزاءات التأديبية ، أنواعها فى القانون المصرى : كانت الجزاءات ، أو العقوبات ، التأديبية ، — التى وردت فى القرار الوزارى الصادر تنفيذاً للمادة ٣/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤[١] — ، هى الإنذار ، الغرامة ، الوقف عن العمل ، تنزيل الوظيفة ، تخفيض الأجر ، الفصل من الخدمة مع صرف المكافأة ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة [٢] . ولم يعن القرار الوزارى ، — الذى صدر تنفيذاً للمادة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، الذى ألغى القانون رقم ٤١ ، المشار إليه ، ويحل محله[٣] — ، ببيان أنواع الجزاءات التأديبية . ولم يرد ، فى نصوص المرسوم بقانون ، أو القرار الوزارى ، سوى الانذار ، الغرامة ، والوقف . وأخيراً ، عاد القرار الوزارى ، الذى صدر تنفيذاً للمادة ٦٦ من قانون العمل القديم[٤] ، — وإستمر العمل به فى ظل القانون الجديد[٥] — ، بعد تعديله[٦] ، إلى « بيان العقوبات التأديبية التى يجوز توقيعها على العمال » ، وهى الإنذار ، الغرامة ، الوقف عن العمل ، الفصل من الخدمة مع حفظ الحق فى المكافأة ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة[٦] . على أن هذه العقوبة الأخيرة قد ألغيت ، كما سنرى ، فى القانون الجديد .

— **الإنذار :** يعتبر الإنذار أخف العقوبات التأديبية . وقيل بوجوب

فقرة ٤٨ :

(١) قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ٨ أغسطس سنة ١٩٤٥ .

(٢) مادة أولى من القرار الوزارى المشار إليه .

(٣) قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ٤ أبريل سنة ١٩٥٣ .

(٤) قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، الذى ألغى قراره رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ ، المعدل بقراره رقم ٥٧ لسنة ١٩٦٠ .

(٤) قرار وزير العمل رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، وقراره رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وقراره رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٥ .

(٦) مادة أولى من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه ، معدلة بقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ .

أن يوجه كتابة . « حتى يكون العامل على بينة من أمرة »[٧] . وليس لهذا القول سند في القانون ، ويجوز ، في رأينا ، أن يكون الإنذار شفهياً[٨] ، إلا إذا كان هذا الإنذار شرطاً ، بمقتضى لائحة العمل ، لتوقيع عقوبة أشد ، حين يجب أن يكون كتابة تيسيراً لاثباته ، أو كان القانون ، بنص خاص ، يستلزم توجيه كتابة[٩] . ولم يتضمن القانون قواعد خاصة به ، إنما نظم ، على وجه الدقة ، الغرامة والوقف .

— **الغرامة** : « يجوز أن تكون الغرامة مبلغاً محدداً ، أو مبلغاً مساوياً للأجر عن مدة معينة »[١٠] ، كأجر يوم ، أو يومين ، مثلاً ، حين يقدر الأجر اليومي للعامل ، — الذي حدد أجره وفقاً لحاصل العمل ، أو بوحدة زمنية غير الشهر أو جزء منه — ، وفقاً للقاعدة الواردة في قانون العمل[١١] .

ووضع ، حماية للعملة ، حد أقصى للغرامة ، هو أجر خمسة أيام ، بحيث لايجوز أن « تزيد قيمتها » ، عن المخالفة الواحدة ، « على أجر خمسة أيام »[١٢] . كما حظر ، على صاحب العمل ، أن يستقطع من أجر العامل إستيفاء للغرامات التي يوقعها عليه ، « أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد »[١٢] .

ورغم أن الحد الأقصى للغرامة ، عن المخالفة الواحدة ، قد خفض إلى النصف ، عما كان عليه في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢[١٣] ، فإنه لازال بالغ القسوة على العامل ، الذي يجد نفسه وقد حرم ، خلال خمسة أيام ، من مصدر رزقه ، حرماناً ينعكس على عياله . وتبدو هذه القسوة واضحة عند المقارنة بأحكام القانون الفرنسي ، الذي حرم الغرامة ،

---

(٧) الدكتور محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٣١٢ .

(٨) أنظر ، في نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، سنة ١٩٧٦ ، فقرة ١٦٧ .

(٩) أنظر ، مثلا ، مادة ٦١ / (٤) عمل .

(١٠) مادة ٣ من القرار الوزاري رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١١) مادة ٧ / ١ عمل .

(١٢) مادة ٦٠ / ١ عمل .

(١٣) مادة ٢٩ منه .

بوجه عام ، بقانون ٥ فبراير سنة ١٩٣٢[١٤] ، ولم يجزها إلا للإخلال بالنظام أو مخالفة القواعد المتعلقة بصحة العمال ووقايتهم ، بعد الحصول على إذن المدير الإقليمى للعمل . وفى هذه الحدود الضيقة ، حرمت زيادة مجموع الغرامات التى توقع على العامل ، فى يوم واحد ، على ربع أجره اليومى[١٥] ، ثم ألغيت ، هذه الاستثناءات البسيطة ، بقانون ١٧ يوليو سنة ١٩٧٨ ، الذى حرم الغرامة كلية[١٦] .

ويجب قيد الغرامات فى سجل خاص ، يبين فيه « سبب توقيعها ، وإسم العامل ، ومقدار أجره » ، وإفراد حساب خاص لها[١٧] . وأحيل ، على وزير العمل ، ليضع ، فى قرار منه ، طريقة « التصرف فيها »[١٧] ، بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال[١٧] .

— **الوقف** : وللوقف ، بالنسبة للعامل ، أثر الغرامة ، كما أشرنا[١٨] ، إذ يفقده أجره طيلة مدته . ولذلك ، أحيط ، فى قانون العمل القديم ، بالقيود التى أحيطت بها الغرامة : حرم وقف العامل ، تأديبياً ، عن العمل ، « مدة تزيد على خمسة أيام » عن المخالفة الواحدة ، أو أن يتفه مدة تزيد على « خمسة أيام فى الشهر الواحد »[١٩] . أما فى قانون العمل الجديد ، فلم يحرم ، على صاحب العمل ، سوى وقف العامل ، تأديبياً ، عن المخالفة الواحدة ، « مدة تزيد على خمسة أيام متصلة »[٢٠] ، فيجوز ، من ثم ، أن تزيد على خمسة أيام ، على أن تكون مدداً متفرقة ، لايزيد كل منها على

---

(١٤) مواد ل . ١٢٢ — ٣٩ إلى ن . ١٢٢ — ٤٢ من تقنين العمل الفرنسى الجديد .

(١٥) أنظر ، فى تنظيم الغرامة فى القانون الفرنسى قبل قانون ١٧ يوليو سنة ١٩٧٨ ، ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٢ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٣ — ١٠٤ ؛ أوليه ، ص ١٢٩ — ١٣٠ ؛ چاڤيلييه ، ص ٢٤١ — ٢٤٢ ؛ ج . ليون — كان ، فقرة ٣٠٣ .

(١٦) مادة ل ١١٢ / ٣٩ معدلة بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(١٧) مادة ٧٠ عمل .

(١٨) راجع سابقا ، فقرة ٤٧ .

(١٩) مادة ٦٦ / ١ عمل قديم .

(٢٠) مادة ٦٠ / ١ عمل .

خمسة أيام . ولما كان صاحب العمل لايجوز له وقف العامل « مدة تزيد على خمسة أيام فى الشهر الواحد »[٢٠] ، فإن التعديل الذى أدخل على النص ، فى القانون الجديد ، أدى ، فى الواقع ، إلى إطلاق يد صاحب العمل فى تحديد مدة الوقف ، جزاء المخالفة الواحدة ، على أن ينفذها فى شهور متعددة ، يقف العامل ، فى كل منها ، مدة لاتزيد على خمسة أيام .

وقد كانت ، فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، المدة القصوى للوقف ، عن المخالفة الواحدة ، عشرة أيام ، فتكون ، فى قانون العمل ، قديمه وجديده ، قد أنقصت إلى النصف ، وإن كان الوقف ، فى الحقيقة ، أخف وطأة على العامل ، الذى يستطيع ، عادة ، أن يفرغ لعمل آخر ، فى فترة وقفه .

— **الفصل من الخدمة** : كان يفرق ، فى ظل قانون العمل القديم ، بين الفصل من الخدمة مع حفظ الحق فى المكافأة ، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة ، الذى كان القانون يجيزه فى حالات محددة[٢١] . وقد ألغيت هذه الحالات ، كما سنرى[٢٢] ، فى قانون العمل الجديد ، ولم يعد جائزاً حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة أياكان سبب فصله . وجاء ، فى القرار الوزارى ، الذى صدر ، تنفيذاً للمادة ٦٦ من قانون العمل القديم ، الفصل من الخدمة مع حفظ الحق فى المكافأة بين العقوبات التأديبية[٢٣] . على نقيض القرار الوزارى ، الذى صدر تنفيذاً للمادة

---

(٢١) مادة ٧٦ عمل قديم ، وقبلها مادة ٤٠ مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وقبلها مادة ٣٠ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٧ .

(٢٣) وضع القرار الوزارى رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه ، بعد تعديله ، « الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة » بين العقوبات التأديبية (مادة ١ / (٥) منه ، معدلة بقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣) ، بعد أن كان القرار الوزارى ، الذى صدر تنفيذاً للمادة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، يستثنيه ، صراحة ، من قواعد التأديب ومواعيده (مادتا ٥ و ١٠ من قرار وزير الشئون الإجتماعية فى ٤ أبريل سنة ١٩٥٣) . وكان الغرض ، من إدخاله بين العقوبات التأديبية ، فيما يبدو ، إخضاعه

٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، فلم يشر إليه بين هذه العقوبات ، ثم أضيف « الفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة » بالقرار الوزارى رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، إلى العقوبات التأديبية .

وسلم الفقه المصرى بهذا التكييف(٢٤) . ولكننا قد أوضحنا فساده(٢٥). كما أن القضاء ، كما قدمنا(٢٥) ، لم يعترف به ، أو ، فى القليل ، جرده من أهم النتائج التى تترتب عليه . فاستقرت محكمة النقض على أن عدم إتباع إجراءات التأديب . أو عدم الالتزام مواعيده ، لايعيب فصل العامل . متى كان له مبرر مشروع يقتضيه(٢٦) .

ولايتغير هذا التكييف ، فى قانون العمل الجديد ، الذى استلزم ، فى الخطأ الذى يجيز فصل العامل ، أن يكون جسيماً ، وأخضعه لإجراءات خاصة ، ويظل فسخاً للعقد ، ومن ثم جزاء مدنياً ، إستبدلت ، لوقوعه . بدعوى الفسخ ، تلك الإجراءات حماية للعملة(٢٧) .

— هل وردت الجزاءات التأديبية ، فى التشريع ، على سبيل الحصر؟ :

يبدو من سياق النصوص(٢٨) ، أنها حددت الجزاءات التأديبية على سبيل

للعرض على اللجنة الثلاثية قبل إتخاذه . وتضمن هذا القرار ، بتعديله على هذا النحو ، تعارضاً مع أحكام القانون ، لأنه يضع قيداً على حق صاحب العمل الذى تقرر فى المادة ٧٦ من قانون العمل القديم ، ويقع ، من ثم ، باطلا فى حدود تعارضه معه . وقد فطن القضاء إلى هذه الحقيقة ، وقضى بإهمال القرار الوزارى تطبيقاً لمبدأ تدرج التشريع : « يبدو ثمة تعارض بين ماورد بالمادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من قيام حق رب العمل فى فسخ العقد وفصل العامل فصلا مبرراً بإحدى الحالات الواردة فى تلك المادة وبين ماأورده قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم ١٤٧ الصادر فى ٢٥ أغسطس سنة ١٩٥٩ من قيود على هذا الحق فى الفصل التأديبى إستناداً إلى عين الأخطاء ، الأمر يتعين عليه معه إطراح القرار فيما خالف أحكام القانون إعمالا للتفاضل فى مراتب التشريع » (شبين الكوم للأمور المستعجلة ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ المشار إليه) .

(٢٤) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٢ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٤ .

(٢٥) راجع سابقا ، فقرة ٤٧ .

(٢٦) أنظر الأحكام المشار إليها سابقا ، فقرة ٤٧ ، هامش ٨١ .

(٢٧) أنظر لاحقا ، فقرتى ٥٠ و٢٦٧ .

(٢٨) مادة أولى من قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

الحصر . بحيث لايستطيع رئيس المشروع أن يضمن لائحة العمل فيه جزاءات أخرى ، ولا يوقع ، على عملته ، جزاءات غيرها . حيث لايلزمه القانون بوضع لائحة عمل لهم(٢٩) ، لأن الإحالة ، على القرار الوزارى ، لبيان « العقوبات التأديبية »(٣٠) : تحيط بسلطة التأديب ، ولا تقتصر على لائحة العمل . ويسلم الفقه المصرى بهذه النتيجة (٣١) . فلا يجوز لرئيس المشروع أن ينزل ، مثلاً ، بالعامل عقوبة تنزيل الوظيفة ، أو تخفيض الأجر ، رغم جوازها فى القرار الوزارى . الذى صدر تنفيذاً للمادة ٣/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، قبل إلغائه (٣٢) .

٤٩ — تقيد رئيس المشروع ، فى سلطة التأديب ، بلائحة الجزاءات :

يلتزم رئيس المشروع بلائحة العمل ، كما يلتزم بها العملة فيه(١) . فإذا كان الخطأ ، الذى ينعاه على العامل ، مذكوراً فيها ، مع الجزاء عليه ، لايستطيع رئيس المشروع أن يوقع عليه جزاء آخر(٢) إلا إذا كان أخف منه(٣) .

إنما ثار التساؤل حول إستغراق لائحة العمل لكل السلطة التأديبية ، أو عدم إستغراقها لها ، أو ، فى عبارة أوضح ، هل تقتصر سلطة رئيس المشروع على تطبيق اللائحة ، بحيث يمتنع عليه إنزال جزاء على العامل ،

---

(٢٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٣ .

(٣٠ مادة ٦٠ / ٣ عمل .

(٣١) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٦ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٢٨ ، هامش ١٧ ؛ الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٢ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٩

(٣٢) مادة أولى من قرار وزير الشئون الإجتماعية فى ٨ أغسطس ١٩٤٥ المشار إليه .

فقرة ٤٩ :

(١) بران وجالان ، ملحق ، (سنه ١٩٥٨ — ١٩٦٨) ، ص ٢٢٠ .

(٢) بران وجالان ، فقرة ٣ — ٩٥ ، ونقض فرنسى ٢٠ مايو سنة ١٩٥٥ ، المشار إليه فيها ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٣٧ ، ص ٧٨٧ .

(٣) قرب سوان ، المرجع السابق ، ص ١٣٢ ؛ وديران وجوسو ، جزء أول ص ٤٤٦— ٤٤٧ .

لخطأ تأديبي غير وارد فيها ، أم تبقى له سلطة التأديب خارج حدود اللائحة ، ليجوز له توقيع جزاء ، على العامل ، لخطأ غير مذكور فيها ، مادام خطؤه يخل بالنظام فى المشروع ، ويعبث بسير العمل فيه ؟

يختلف الحكم باختلاف الأساس الذى تقوم عليه لائحة العمل(٤) . فبينما تؤدى الفكرة العقدية ، وفقاً للتفسير السائد(٥) ، إلى تعرية رئيس المشروع عن سلطة التأديب خارج اللائحة ، إذ لايجوز ، وفقاً لها ، لأحد العاقدين أن يضيف إلى مضمون العقد ، أو ما يعتبر ماحقاً به ، تقضى الفكرة التنظيمية ، على النقيض ، إلى تزويده بهذه السلطة ، التى تستند ، وفقاً لها ، إلى ضرورات الحياة فى المشروع ، ومستلزمات سير العمل فيه ، لا إلى عقد العمل بين رئيسه وكل عامل عنده .

ومع ذلك ، أياً كان الرأى فى الأساس القانونى للائحة العمل ، يجمع الفقه الفرنسى على أن مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ، أهم المبادىء الأساسية فى القانون الجنائى ، لاتطبيق له فى نطاق التأديب(٥) . فيستطيع رئيس المشروع أن يوقع ، على العامل ، جزاء على خطأ تأديبى غير منصوص عليه فى اللائحة ، التى هى القانون المكتوب لمشروعه(٥) . وتطور قضاء محكمة النقض الفرنسية . فبعد أن أنكرت ، كما قدمنا(٦) ، على رئيس المشروع ، سلطة توقيع جزاء تأديبى على العامل إلا إذا إستند حقه فى توقيعه « إما إلى إتفاق جماعى أو عقد فردى ، وإما إلى لائحة عمل » وضعت طبقاً للقانون(٧) ، عادت ، وإستقرت على أن عدم النص على العقوبة ، فى لائحة العمل ، لايحرم صاحب العمل من سلطة تأديبية ،

---

(٤) راجع سابقا ، فقرات ٣٤ وما بعدها .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ٤٥ ، والمراجع المشار اليها هامش ٣٢ ؛ وكذلك سوان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ ، ج . ليون — كان ، فقرة ٣٠٠ ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق ، رقم ٤٠ ، ص ٧٨٨ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرتى ٣٣٩ و ٣٦٧

(٦) راجع سابقا ، فقرة ٤٤ .

(٧) نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٤٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٩ ، ص ٤٢٤ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

لصيقة بصفته ، مالم تحد منها لائحة العمل ، وله إستعمالها تحت رقابة القضاء[٨] .

يتفق رأى الفقه الفرنسى ، وما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية ، مع أحكام القانون الفرنسى ، الذى ، إذا كان يلزم صاحب العمل ، فى حدود معينة ، بوضع لائحة للعمل[٩] ، ويفرض عليه تضمينها مسائل معينة[١٠] ، فليست الجزاءات التأديبية من بينها . وإذا كانت قائمة هذه الجزاءات ، على ما أسفر عنه التطبيق ، جزءاً هاماً فى لائحة العمل ، إن لم تكن أهم أجزائها ، فإن هذه الحقيقة لا تنفى أن رئيس المشروع ليس ملزماً بوضعها ، ولا تنفذ ، من ثم ، سلطته التأديبية لمجرد وضعها ، ويظل حقه فى العقاب ، على بقية الأخطاء التأديبية قائماً ، لأنه ، إذا كان يستطيع ، بإغفال النص على الجزاءات فى لائحة العمل ، الاحتفاظ ، بين يديه ، بسلطة التأديب كاملة ، فإنه يستطيع ، بالأولى ، أن « يقنن » بعض هذه السلطة فى لائحة العمل ، ويحتفظ ببقيتها ، دون « تقنين » ، ليستعمله على الوجه الذى يريده .

أما فى القانون المصرى ، فلم يترك الشارع تقنين الجزاءات التأديبية لمطلق تقدير صاحب العمل . بل ألزمه ، متى بلغ عدد عملته خمسة منهم ، أن يضع لائحة عمل ، يضمنها « الجزاءات التأديبية » التى يطبقها عليهم[١١] ، وأوجب ، لنفاذها ، « تصديق » الجهة الإدارية المختصة[١١] . فيقتضى ذاك الإلزام ، وهذه الرقابة التى تباشرها السلطة العامة ، تقيد صاحب

---

(٨) نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٨ ، ص ٤٢٢ ؛ ومجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٤٢٧ ، وقد سبقت الإشارة إليه ؛ و ٢٦ فبراير سنة ١٩٥٣ (حكان) ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٣٤٠ .

(٩) راجع سابقا ، فقرة ٣٣

(١٠) أنظر ، فى هذه المسائل ، ريفيرو وسافاتييه ، ص ١٠٠ - ١٠١ ؛ بران ؛ معجم دالوز ، القانون الاجتماعى ، جزء ٢ ، اللائحة الداخلية ، أرقام ٢٥ - ٢٨ ، ص ٤٩١ ؛ بران وجالان ، فقرتى ٣ - ٨٩ و ٣ - ٩٠ ؛ ج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٨ ؛ جافيلييه ، ص ٢٣٧ - ٢٣٨ .

(١١) راجع سابقا ، فقرة ٣٣ .

العمل باللائحة ، فى تحديد الأخطاء التأديبية ، وفى الجزاء الذى يوقعه على إقتراف كل منها ، ولا يستطيع ، فى عبارة أخرى ، توقيع جزاء إلا وفقاً لها (١٢) . قد تأيد هذا التفسير ، بنص صريح ، فى قانون العمل الجديد : « لايجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات »(١٣) . واعتبر هذا النص ، فى المذكرة التفسيرية للقانون ، تطبيقاً لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات » .

على أن هذا الحكم ، رغم مسحة العدالة التى تطليه ، لايتفق مع حسن السياسة التشريعية ، لأن الأخطاء التأديبية يصعب جداً ، إن لم يتعذر كلية ، حصرها مقدماً ، ويبقى ، دائماً ، بعض منها غير مذكور فى اللائحة ، ويعجز صاحب العمل ، تبعاً لهذا ، عن توقيع الجزاء على من يرتكبها ، وبالتالى ، عن توفير حسن العمل فى مشروعه ، الذى يحمل وحده المسئولية عنه . وهذا الاعتبار ، بعينه ، هو الحكمة فى إبعاد مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ، فى فرنسا ، عن دائرة القانون التأديبى(١٤) . ولعل الشارع المصرى ، فى هذا ، تحدده الرغبة ، فى حماية العامل ، من تحكم رئيس المشروع فى إستعمال سلطته التأديبية . ولكن هذه الحماية ، فى الحقيقة ، ظاهرية بحتة ، بل وتنقلب وبالاً على العامل الذى أريد حمايته . أما أنها ظاهرية ، فلأن رئيس المشروع ، وقد إستشعر حكم القانون ، يلجأ

---

(١٢) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٨ ؛ والدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٤ . وكانت المادة ٧ من قرار وزير العمل رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ ، المشار إليه ، تقضى بأن « لايجوز توقيع عقوبة على العامل فى المحال التى يعمل فيها خمسة عشر عاملا فأكثر إلا إذا كانت مطابقة لأحكام لائحة الجزاءات الخاصة بالمحل » ، وكانت المادة ٦ من قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ٤ أبريل سنة ١٩٥٣ ، الذى صدر تنفيذاً للمادة ٢٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، المشار إليه ، تقضى بالحكم ذاته . ولكن قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، المشار إليه ، والنافذ الآن ، أغفل النص عليه . ولعل إغفاله يرجع إلى عدم ضرورته .

(١٣) مادة ٦٠ / ٣ عمل .

(١٤) أنظر المراجع المشار إليها سابقا ، هامش ٥ ؛ وكذلك كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٦ .

إلى العبارات العامة فى تعيين الأخطاء التأديبية فى لائحة العمل ، لتحيط بكل ما يمكن أن يقترفه العامل منها ، ولا يكون لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات التأديبية ، الذى أريد إقامته ، فاعلية حقيقية ، لاوجود لها بغير تحديد عناصر الجرائم بدقه . وأما أنها تنقلب وبالاً على العامل : فلأن رئيس المشروع ، الذى يقف عاجزاً عن توقيع جزاء على العامل ، الذى يقترف خطأ يمس سير العمل فيه ، لابد أن يعمد إلى التخلص منه ، حماية للنظام فى مشروعه .

ولكن صاحب العمل لايلتزم ، قانوناً ، بوضع لائحة للعملة فى مشروعه إذا لم يبلغ عددهم خمسة منهم(١٦) ، ويظل ، تبعاً لهذا ، طليق اليدين فى إستعمال سلطته التأديبية ، كاملة ، عليهم ، غير مقيد « بقانون مكتوب » يحدد الأخطاء والجزاءات عليها . فإذا وضع ، رغم هذا ، لائحة عمل ، إلتزم ، بداهة ، بها ، فى حدود ماتضمنته من أخطاء تأديبية ، وجزاءات عليها ، ولا يستطيع أن يوقع ، على عامل ، لخطأ معين فيها ، إلا الجزاء الذى حدد له . ولكنه ، على خلاف ما ذهب إليه البعض(١٦) ، يظل طليق السلطة خارج حدود اللائحة ، فيوقع الجزاءات التى يراها على الأخطاء التأديبية غير الواردة فيها ، ليكون ، فى وضعه ، كصاحب العمل فى القانون الفرنسى . ذلك ، لأنه إذا كان جائزاً ، كما ذهب هذا البعض ، القول بأن صاحب العمل ، حالئذ ، « قد ألزم نفسه بأحكامها »(١٧) ، فلايستطيع ، كما قدمنا ، أن يوقع عقوبة تأديبية ، على خطأ معين فيها ، إلا وفقاً لها ، فليس جائزاً أن يفترض نزوله عن سلطته التأديبية ، خارج حدودها ، إذ لايمكن أن يعتبر نزولاً عن الحق كله مجرد النزول عن جزء منه . فالنزول عن الحق لايفترض ، ويجب أن يقوم الدليل القطعى عليه .

٥٠ — قواعد وإجراءات التأديب : قيد ، حماية للعملة ، توقيع

---

(١٥) راجع سابقا ، فقرة ٣٣ .

(١٦) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٨ .

العقوبات التأديبية بإجراءات معينة ، ورد بعضها فى قانون العمل(١) ، وأغلبها فى القرار الوزارى الذى أحيل عليه لبيان « قواعد وإجراءات التأديب »(٢) . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، قرار وزير العمل الذى أشرنا إليه . ولكن وزير العمل لم يقتصر ، فى قراره ، على بيان « قواعد وإجراءات التأديب » ، تنفيذاً للتفويض ، بل تجاوزه ، كما سنرى ، إلى وضع قيود موضوعية ، — على سلطة التأديب ، وعلى ما تحتويه لائحة العمل خاصاً بالجزاءات — ، كان يجب أن يتضمنها القانون ذاته ، وتقع باطلة ، لخروجها على حدود التفويض .

— **مواعيد التأديب :** لايجوز « توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً ، وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين »(٣)، سواء ، حددت أجورهم بوحدة زمنية أخرى أم بحسب حاصل العمل . ولعل الحكمة ، فى هذه التفرقة ، أن المستخدمين ، فى العادة ، هم الذين تحدد أجورهم شهرياً ، وهم أقرب لإدارة المشروع ، وأكثر تأثيراً فى سيره . وتبعاً لهذا ، تكون أخطاؤهم التأديبية أشد خطراً من تلك التى تنسب إلى بقية العملة(٤) . على أن هذه الحكمة ، إن صحت ، لاتكفى ، فى الحقيقة ، لتبرير هذه التفرقة .

— **تحديد سلطة توقيع الجزاءات التأديبية :** وحدد الأشخاص الذين

فقرة ٥٠ :

(١) مواد ٦٠ — ٦٥ عمل

(٢) قرار وزير العمل رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، المعدل بقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٣ ، وقراره رقم ١٤٠ لسنة ١٩٦٤ ، وقراره رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٥ ، وقراره رقم ١٠٧ لسنة ١٩٦٨ ، وقراره رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٩ ، واستمر العمل به فى ظل قانون العمل الجديد ، بمقتضى المادة ٦ من قانون إصداره ، « إلى أن يصدر وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب القرارات المنفذه له فى مدة لاتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به » .

(٣) ٦٠ / ٢ عمل . وكانت المادة ٦٦ / ٢ عمل قديم تقضى بأن « لايجوز إتهام العامل فى مخالفة مضى على كشفها أكثر من خمسة عشر يوما » ، وقد حذفت فى القانون الجديد .

(٤) قرب سابقا ، فقرتى ٢٢ و٢٣ .

لهم توقيع العقوبات التأديبية : « صاحب المنشأة أو وكيله المفوض ، أو عضو مجلس الإدارة المنتدب »[٥] . والنص سيء الصياغة . وإستعمل فيه إصطلاح « المنشأة » فى غير معناه الفنى الذى قدمناه[٦] . وقصد به المشروع . فيراد « بصاحب المنشأة » رئيس المشروع أو صاحب العمل . ويحل « وكيله المفوض » محله فى توقيع العقوبات . وفى شركات المساهمة « عضو مجلس الإدارة المنتدب »[٧] . وهو أحد أعضاء مجلس الإدارة . ينتخبه المجلس « لمباشرة شئون الشركة اليومية والقيام ببعض المهام التى يعينها المجلس »[٨] .

ومع ذلك . أجيز « لمدير المنشأة » أن يوقع عقوبة « الإنذار » . وعقوبتى الغرامة والوقف اللذين لايجاوزان أجر ثلاثة أيام »[٩] . وليس من اليسير تحديد ما يقصد . فى القرار الوزارى ، « بمدير المنشأة » . ولعل المقصود به مدير المشروع . وهو مستخدم كبير يعهد إليه بإدارة شئونه اليومية ؛ وإذا كان المشروع يتكون من عدة منشآت ، أو فروع ، فيقصد به رئيس المنشأة ، أو مدير الفرع . وإستبدل . فى هذا القرار الوزارى . « مدير المنشأة » بعبارة « مدير المحل » التى كانت واردة فى القرار الوزارى رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٩ . لإدانة الرأى الذى ذهب ، فى ظله ، إلى أن المقصود بها « مدير القسم أو مدير الإدارة التى يتبعها العامل فى المنشآت المقسمة إلى إدارات أو أقسام »[١٠] ، ويفصح عن القصد فى قصر سلطة التأديب ، فى تلك الحدود . على المدير العام للمشروع أو المنشأة[١١] .

---

(٥) مادة ٤ / ٢ قرار ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(٦) راجع سابقا ، فقرة ١٦

(٧) Administrateur délégué .

(٨) الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرة ٧١٩ .

(٩) مادة ٤ / ١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

(١٠) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٢٩٣ ، هامش ١ .

(١١) قرب الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٢ .

— **إجراءات التأديب** : يجب ، قبل توقيع عقوبة تأديبية على العامل ، « إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه . وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه »(١٢) . ومع ذلك ، يجوز ، لتوقيع عقوبة الإنذار ، أو الغرامة التى لاتجاوز أجر ثلاثة أيام . أو الوقف لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام ، « أن يكون الاستجواب والتحقيق شفاها على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى العقوبة »(١٣) .

ويجب « إبلاغ العامل كتابة بما وقع عليه من عقوبات ونوعها ومقدارها والعقوبة التى يتعرض لها فى حالة العود »(١٤) . فإذا إمتنع العامل عن تسلم البلاغ « أرسل إليه بكتاب موصى عليه بعنوانه المبين فى ملفه الخاص »(١٥). وأجيز ، مع هذا ، الإكتفاء « بإعلان العقوبة فى مكان ظاهر حيث يشتغل العامل »(١٥) ، إذا كانت هى الإنذار ، أو الغرامة التى لاتزيد على أجر ثلاثة أيام ، أو الوقف الذى لاتجاوز مدته ثلاثة أيام(١٥) .

ولايجوز ، أخيراً ، تنفيذ العقوبة « قبل مضى ثلاثة أيام » من تاريخ إبلاغ العامل بها(١٦) .

وإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل ، وكان على العامل غرامات ، « فلايجوز خصمها إلا من أجره وفى حدود خمسة أيام فى الشهر الواحد »(١٧). فإذا كان مجموع الغرامات التى وقعت على العامل ، فى شهر واحد ، يزيد على أجر خمسة أيام ، ولم يكن ، وقت فصله ، قد أستوفى شىء منها ، لايجوز ، لاستيفائها ، سوى خصم أجر خمسة أيام . أما إذا كانت الغرامات قد وقعت عليه فى عدة شهور ، لايجوز أن يخصم ، من أجره ، وقت فصله ، مايزيد على أجر خمسة أيام لاستيفاء ما وقع عليه منها خلال كل شهر من هذه

(١٢) مادة ٥ / ١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .
(١٣) مادة ٥ / ٢ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .
(١٤) مادة ١١ / ١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .
(١٥) مادة ٢/١١ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .
(١٦) مادة ١٢ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .
(١٧) مادة ١٣ قرار رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

الشهور ، دون نظر إلى مجموع ما يخصم من أجره لاستيفائها ، ولو زاد على أجر خمسة أيام .

— **إجراءات خاصة بالفصل ، التأديبي ، من الخدمة** : وضعت ، في القرار الوزارى ، إجراءات إضافية « لعقوبة الفصل » من الخدمة . في « المنشآت » التي تستخدم ـ على الأقل ، خمسة عمال . هي وجوب إحالة الموضوع ـ قبل فصل العامل ـ على لجنة تكون من ثلاثة أعضاء(١٨) . لبحثه ، وإبداء رأيها فيه إلى رئيس المشروع ـ الذى لم يكن ملزماً به .

وكان رأينا أن القرار الوزارى ، في حدود هذا الإجراء . قد وقع باطلاً لخروجه عن نطاق التفويض الذى تقرر في القانون له(١٩) . فعمد الشارع إلى تنظيم هذا الإجراء في نصوص قانون العمل الجديد . ليرتفع كل شك في صحته :

يجب ، على صاحب العمل ، قبل أن يفصل العامل لخطأ يستوجبه ،

---

(١٨) هم ذات الأعضاء الذين شكلت منهم اللجنة وفقاً للمادة ٦٢ عمل على الوجه الوارد في المتن ، انظر لاحقا ، ص ٢١٢ .

(١٩) ذلك أن الفصل ، وفقاً للتكييف القانونى الصحيح ، كما قدمنا (راجع سابقا ، فقرة ٤٠٨) لم يكن ، في ظل قانون العمل القديم على الأقل ، عقوبة تأديبية ، بل كان ، حسب الأحوال ، إنهاء للعقد بالإدارة المنفردة ، أو فسخاً له ، ويصبح عرضه على اللجنة الثلاثية إما قيداً على حق إنهاء العقد الذى كان مقرراً في المادة ١/٧٢ عمل قديم لكل من طرفيه ، إذا إقترن فصل العامل بمهلة الإخطار ، وإما قيداً على حق فسخ العقد الذى تقرره ، المادة ٧٦ عمل قديم ، لصاحب العمل في الحالات المعينة بها ، ويقع القرار الوزارى ، في الحالتين ، باطلا ، تطبيقاً لمبدأ تدرج التشريع الذى لايجيز لتشريع فرعى أن يخالف تشريعاً عادياً (أنظر ، في هذا هذا المبدأ ، مؤلفنا في مقدمة الدراسات القانونية ، الطبعة الثانية ، فقرة ٤٨) . وقد أخذت ، برأينا هذا ، بعض المحاكم (شبين الكوم للأمور المستعجلة ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ المشار إليه) ، وعلى رأسها محكمة النقض ، التي ستقرت ، كما قدمنا (راجع سابقا ، فقرة ٤٨ ، هامش ٢٣) على خلاف دائرتها الجنائية (نقض جنائى ١٧ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجموعة أحكام النقض ، الدائرة الجنائية ، السنة ٢٠ ، رقم ٧١ ، ص ٣٢٧ الذى إعتبر القرار الوزارى رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه . « قد صدر في نطاق التفويض التشريعى الوارد في المادة ٦٦ من قانون العمل ») على جواز فصل العامل . في الحالات الوارده في المادة ٧٦ من قانون العمل القديم ، دون إتباع قواعد التأديب أو التقيد بمواعيده ، وعلى الخصوص دون عرض على تلك اللجنة .

أن يقدم طلباً به إلى « لجنة ثلاثية » تشكل « من مدير مديرية القوى العاملة أو من ينيبه » . وتكون له الرئاسة ، و « ممثل للعمال تختاره المنظمة النقابية المعنية » ، و « صاحب العمل أو من يمثله » ، على أن يرفق صاحب العمل بطلبه ، « ملف خدمة العامل » . ومذكرة بالأسباب التي أسس عليها طلبه .

وعلى رئيس اللجنة إخطار العامل ، وصاحب العمل ، وممثل العمال . « بموعد ومكان إنعقاد اللجنة » . بكتاب « مسجل بعلم الوصول » . خلال ثلاثة أيام من تاريخ ورود الطلب إلى أمانة اللجنة (٢٠) . وإن كان توقيع ذي الشأن بالعلم يقوم مقام إخطاره(٢١) .

ويعتبر الطلب كأن لم يكن إذا تخلف صاحب العمل ، أو من يمثله ، عن الحضور ، رغم إخطاره . وللعامل ، أو من يختاره ، أن يحضر إجتماع اللجنة إذا تخلف ممثل العمال(٢٢) . ويجوز لرئيس اللجنة « الموافقة على وقف صرف الأجر » إذا تخلف ممثل العمال والعامل معاً ، رغم الإخطار . على أن سلطة رئيس اللجنة ، في هذه الحالة الأخيرة : تقتصر على « الموافقة » على وقف دفع الأجر(٢٢) . الذي يطلبه صاحب العمل أو من يمثله . وليس له أن يقرره من تلقاء نفسه .

وعلى رئيس اللجنة أن يعيد إخطار ممثل العمال . والعامل . بميعاد جديد لانعقاد اللجنة ، وينظر الطلب ، في غيبتهما ، إذا تخلفا عن الحضور(٢٣) .

« وللجنة في سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل وأوجه دفاعه . ولها أيضاً الاستدلال بشهادة الشهود والاطلاع على كافة المستندات والأوراق والبيانات والسجلات التي ترى لزوماً لها »(٢٤) .

« وتحرر اللجنة محضراً من أصل وصورتين . تثبت فيه ما إتخذته من إجراءات وماسمعته من أقوال . ويوضح بالمحضر رأي كل عضو مسبباً .

---

(٢٠) « سكرتارية اللجنة » في النص .

(٢١) مادة ٦٣ / ١ عمل .

(٢٢) مادة ٦٣ / ٢ عمل .

(٢٣) مادة ٦٣ / ٣ عمل .

(٢٤) مادة ٦٣ / ٤ عمل .

وتسلم لصاحب العمل . لإيداعها ملف خدمة العامل . وتسلم الصورة الثانية لممثل العمال . لحفظها فى ملفات المنظمة النقابية ؛ ويودع أصل المحضر بمكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل » (٢٥) . ويصدر قرار اللجنة « بأغلبية الآراء »(٢٥) .

وليس لقرار اللجنة . فى مواجهة صاحب العمل ، أيه قوة ملزمة . ولم يضف عليه . وفقا لعبارة القانون ، سوى قيمة إستشارية »(٢٥) . ولكن العرض على اللجنة إجراء جوهرى ، يترتب على إغفاله بطلان تسريح العامل ، واعتباره كأن لم يكن . فيظل . رغماً عنه ، عقد العمل قائماً بين طرفيه . ويلتزم صاحب العمل ، وفقاً له ، بدفع الأجر إلى العامل(٢٦) . ويتعين عليه إعادة هذا الأخير إلى عمله إذا كان قد طرده منه . ويختلف ، بهذا . الفصل الباطل ، الذى لاينتج أثراً ، عن الفصل التعسفى ، الذى ينتج أثره . بإنهاء الرابطة العقدية ويقيم للعامل حقاً فى التعويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة الخطأ الذى شاب فصله .

ويجيز القضاء الفرنسى ، إذا وقع فصل العامل ، ممثل العملة ، باطلاً . لإغفال الإجراءات التى وضعها القانون لحمايته ، لقاضى الأمور المستعجلة أن يأمر صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، ويقرن أمره بالتهديد المالى ، لينصاع إلى أمره (٢٧) . ويجوز ، عندنا ، اللجوء إلى هذه الطريقة (٢٨) ، إذا لجأ صاحب العمل إلى فصل العامل ؛ لخطأ إقترفه ، دون عرض أمره . مقدماً ، على اللجنة ، وإن كان رأيها لايلزمه . فإذا أصر صاحب العمل على عدم تنفيذ الحكم ، رغم الغرامة التهديدية ، التى إقترن بها ، لايسع القاضى سوى الحكم عليه بالتعويض ، مراعياً فى تقديره ، العنت الذى

---

(٢٥) مادة ٦٤ عمل .

(٢٦) مادة ٦٥ عمل .

(٢٧) أنظر . فى تفصيلات هذه الحماية ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٦٤٨ ومابعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦٦٦ ومابعدها ؛ وأنظر ، فى التسريح الباطل ، كوتوريه COUTURIER ، بطلان التسريح ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص ١٢٥ وما بعدها .

(٢٨) مادة ٢١٣ مدنى .

بدا منه إلى جانب الضرر الذى لحق العامل.[٢٩]

هل يجوز وقف العامل فى أثناء عرض قرار فصله على اللجنة ؟ : توقع الشارع الفرنسى أن يرتكب العامل ، ممثل العملة فى المشروع ، خطأ كبيراً ، يتعذر معه ، على صاحب العمل ، إبقاؤه فى عمله خلال فترة إنتظار الإذن بفصله . وأجاز له وقف العامل فوراً ، على أن يقترن وقفه بطلب هذا الإذن . فيمتنع ، على العامل ، الحضور إلى عمله ، ويحرم من أجره . ولاينتج الوقف أثره إلا إلى حين صدور قرار لجنة المشروع ، أو مفتش العمل ، فى طلب الفصل . فإذا لم يؤذن بفصله ، تعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل مبلغاً يساوى أجره الذى حرم منه نتيجة وقفه . وأن يعيده إلى عمله ، وإلا إستطاع العامل ، بأمر من قاضى الأمور المستعجلة ، جبره عليه[٣٠] . أما إذا أذن بفصله . إتصل وقفه بقرار فصله [٣١] .

أما عندنا . فلم ينص ، فى المادة ٦٢ من قانون العمل ، — التى فرض ، بمقتضاها ، عرض قرار الفصل على اللجنة الثلاثية — ، على جواز وقف العامل فى أثناء عرضه عليها ، إلا إذا نسب إلى العامل ، وفقاً للمادة ٦٧ منه ، « إرتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل » ، حين يجوز ، كما سنرى [٣٢] ، وقفه إحتياطياً عن عمله ، مع إخضاع ملاءمته لرقابة اللجنة ، وإلزام صاحب العمل بدفع نصف أجره ، حال موافقة اللجنة على وقفه ، وأجره كله حال « عدم الموافقة » عليه . أما فى غير حالة إتهام العامل بإحدى الجرائم المشار إليها ، فلم يصرح لصاحب العمل بوقف العامل أيا كانت جسامة ، أو طبيعة ، الخطأ الذى نسب إليه إقترافه .

وعيب هذه الأحكام ، ليس فقط فى تنافرها مع حسن السياسية التشريعية .

---

(٢٩) مادة ٢١٤ مدنى ؛ وأنظر ، فى نظام الغرامة التهديدية ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٠ .

(٣٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٣٣ (فى الآخر) .

(٣١) جروتل ، فقرة ٦٧٦ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، كاتالا ، المرجع السابق .

(٣٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٥ .

أو العدالة الفطرية : بل . كذلك . وعلى الخصوص . إخلالها بالتوازن الذى يتعين إقامته بين طرفى عقد العمل ، على وجه يحقق الإنسجام فى علاقات العمل . فالوقف الإحتياطى يعتبر ، فى القانون الفرنسى ، مقابلاً للقيد الذى فرض على صاحب العمل فى إستعمال حقه فى إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة . مع العامل . ممثل العملة فى مشروعه ، ويسمح له بالمحافظة على سلطته . التى زعزعها العامل . بالخطأ الكبير الذى إقترفه . أو بإعادة النظام إليه بعدأن هدده هذا الأخير بإخلاله الجسيم بالتزاماته(٣٣) . ولاندرى ، فى الحقيقة . كيف يمكن السماح للعامل بالحضور إلى المشروع ، فى أثناء سير إجراءات تسريحه ، وأداء عمله فيه : بعد أن هدد . بخطئه الجسيم ، حسن سيره . أو عبث بسلطة رئيسه . دون إلحاق أبلغ الإضرار به .

ويتضمن تنظيم الحالة : التى أجيز فيها وقف العامل ، عيباً لايقل خطورة عن إغفال التصريح بوقفه فى الحالات الأخرى ، هو إلزام فيها صاحب العمل بأن يدفع نصف الأجر للعامل ، الذى وقف عن عمله ، لارتكابه جريمة مخلة بالشرف ، أو فى داخل دائرة العمل ، ووافقت اللجنة الثلاثية على قرار وقفه (٣٤) ، لأن أخطر ما يرد فى التشريع توفير الحماية لمن يستحق العقوبة .

جزاء مخالفة قيود التأديب أو إجراءاته : إذا خرج رئيس المشروع على القيود القانونية للتأديب ، أو خالف إجراءاته ، يقع الجزاء الذى أنزله بالعامل باطلاً ، ويتعين عليه محو كافة آثاره ، كرفع الإنذار من ملف العامل ، أو رد مبلغ الغرامة التى إستقطعت من أجره ، أو دفع أجره إليه خلال مدة وقفه ، فضلا عن العقوبة الجنائية التى تقررت على مخالفة القواعد المنظمة لعقد العمل (٣٥) .

---

(٣٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٢٨ .

(٣٤) مادة ٦٧ / ٢ عمل .

(٣٥) مادة ١٧٠ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٣ (فى الآخر) .

أما فصل العامل . فقد إستقرت محكمة النقض . في ظل قانون العمل القديم . على أنه يقع صحيحاً . ولايقيم . على رئيس المشروع . أية مسئولية . رغم عدم إتباع إجراءات التأديب ، أو التقيد بمواعيده ، متى كان له مبرر مشروع يجيزه(٣٦) . على أن الشارع . فى القانون الجديد . إعتبر ، كما قدمنا ، عرض قرار الفصل ، مقدماً ، على اللجنة الثلاثية ، إجراءً جوهرياً ، يترتب على إغفاله بطلان القرار .

– هل يجوز لصاحب العمل ، تجاهل اللجنة الثلاثية ، ورفع دعوى الفسخ طبقاً للمبادىء العامة ؟ : لما كان العرض على اللجنة الثلاثية إجراء جوهرياً لفصل العامل . يترتب على إغفاله . كما قدمنا . بطلانه . فقد يثور البحث فى جواز رفع دعوى الفسخ . على العامل ، طبقاً للمبادىء العامة(٣٧) ، لإخلاله بالتزاماته العقدية . ليتخلص صاحب العمل منه . بغير عرضه على تلك اللجنة .

أثير مثل هذا البحث فى القانون الفرنسى . الذى يستلزم لصحة فصل ممثلى العملة فى المشروع(٣٨) ، حماية لهم من بطش رئيسه ، موافقة لجنة المشروع(٣٨) ، أو إذن مفتش العمل (٣٩) . ولكن محكمة النقض الفرنسية ظلت ، حيناً طويلاً من الدهر ، تجيز لصاحب العمل أن يرفع دعوى الفسخ ، طبقاً للمادة ١١٨٤ من المجموعة المدنية الفرنسية(٤٠) ، ليتجنب الحصول على تلك الموافقة ، أو هذا الإذن ، لأن هذه الإجراءات الخاصة ، التى وردت فى قانون العمل ، تقيد حقه فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بإرادته المنفردة . . لكنه يحتفظ بحقه كاملاً فى أن يطلب ، إلى

---

(٣٦) راجع سابقا ، فقرة ٤٧ .

(٣٧) مادة ١٥٧ مدنى .

(٣٨) أنظر ، فى ممثلى العملة ، وفى لجنة المشروع ، فى القانون الفرنسى ، سابقا ، فقرة ٦٢ .

(٣٩) أنظر ، فى هذه الحماية ، جروتل ، فقررت ٦٦٦ وما بعدها ؛ أوليبيه ، ص ٤٥٥ ومابعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٥٨٥ ومابعدها ؛ دبران وڤيتو ، جزء أول ، فقرة ٣٩٣ .

(٤٠) تقابل المادة ١٥٧ من التقنين المدنى المصرى .

القاضي . فسخ عقد العمل طبقاً للمبادىء العامة فى التقنين المدنى[٤١]. وأيد جمهور الفقه الفرنسى هذا القضاء (٤٢) . وإن كان البعض منه قد وجه إليه سهام النقد[٤٣] . إنما عدلت المحكمة ، حديثاً ، عن قضائها هذا ، الذى إستمرت عليه قرابة ربع قرن (٤٤) ، وقررت أن نصوص التشريع ، فى قانون العمل . وضعت . لممثلى العملة ، حماية إستثنائية . قصد بها مصلحة مجموع العملة . وتخرج عن القواعد العامة ، وتمنع تبعاً لهذا . صاحب العمل من اللجوء إلى وسائل أخرى لإنهاء عقد العمل الذى يربطه بهم[٤٥] .

ونحن لانؤيد محكمة النقض الفرنسية . فى قضائها الأخير . الذى باركه البعض فى الفقه (٤٦) . ونرى أن نظام الفسخ فى العقد الملزم للجانبين ، جزاء إخلال أحد طرفيه بالالتزامات الناشئة عنه ، مبدأ أساسى فى نظرية العقد ، لايمكن تعطيله إلا بنص صريح ، قطعى الدلالة على تحريم اللجوء إليه. فيكون لصاحب العمل . عندنا . خيار بين عرض قرار فصل العامل . قبل إتخاذه ، على اللجنة الثلاثية . أو إغفال عرضه عليها ، ليرفع

---

(٤١) نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجموعة بران ، رقم ١٤٤ ، ص ٤٧٧ ، وملاحظات بران BRUN ، والأحكام المشار اليها فى تعليقه ؛ والأحكام المشار اليها فى كاتالا ، المشروع ، ص ٦٦٩ ، هامش ٤ .

(٤٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٥٩٩ ، والمراجع المشار اليها ص ٦٦٠ ، هامش ٢ ؛ والمراجع المشار اليها فى بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ ، المشار إليه ، ص ٤٨٠ .

(٤٣) أنظر ، على الخصوص سيناى SINAY ، فسخ عقد العمل فى مواجهة إعادة المندوبين المفصولين خلافاً للقانون ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٢٦٣ ومابعدها ؛ وإنعطاف فى قانون العمل : أحكام بيرييه Perrier ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ٢٣٥ ومابعدها ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٤٤) كاتالا ، المرجع السابق .

(٤٥) نقض فرنسى ٢١ يونيو سنة ١٩٧٤ . مجموعة الأحكام الكبيرة فى قانون العمل (ج . ليون - كان G. LYON — CAEN وبليسنيه PÉLISSIER) ، رقم ٦٩ ، ص ١٧٠ .

(٤٦) سيناى ، المقال المشار إليه . دالوز سنة ١٩٧٤ .

الدعوى ، إلى المحكمة المختصة ، بفسخ عقد العمل . ولاشك ، على كل حال ، فى وجوب إتباع رأينا فى ظل قانون العمل الجديد . فقد كان الاقتراح به يتضمن نصاً (٤٧) يقضى « بحرمان صاحب العمل من فرصة الاختيار بين نظام التأديب ونظام الفسخ المدنى حسبما يتفق مع مصالحه »(٤٨) . ولكن هذه النص لم يظهر فى القانون . ويقطع عدم ظهوره بانصراف نية الشارع إلى الإعراض عنه .

إنما ليس للمسألة ، فى القانون المصرى ، ذات الأهمية التى لها فى القانون الفرنسى ، لأن العرض على اللجنة الثلاثية ، إذا كان إجراء جوهرياً ، فإن رأيها غير ملزم ، ويكون الفصل صحيحاً ، تحت رقابة القضاء ، ولو وقع على خلاف رأى اللجنة ، حين أن موافقة لجنة المشروع ، أو إذن مفتش العمل ، إجراء جوهرى لصحة التسريح(٤٩) .

---

(٤٧) مادة ٦٧ منه

(٤٨) المذكرة الايضاحية لقانون العمل الجديد .

(٤٩) فوض وزير العمل ، كما قدمنا فى المتن ، فى « بيان العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب » . ولكنه ، كما أشرنا ، تجاوز حدود التفويض الذى تقرر ، فى القانون ، له ، ووضع قيوداً موضوعية على إستعمال السلطة التأديبية ، من ناحية ، وعلى سلطة وضع الجزاءات فى لائحة العمل ، من ناحية أخرى . ويقع قراره ، فى الحالتين ، باطلا لتلك المجاوزة .

فنص ، فى المادة الثانية منه ، على أن « يحظر على صاحب العمل توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة ، كما يحظر عليه الجمع بين إقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً للمادة ٥٤ من قانون العمل المشار إليه (تقابل المادة ٦٨ من القانون الجديد) ، وبين أية عقوبة » . يثير هذا النص مسألة جواز تعدد العقوبات التأديبية عن الخطأ الواحد أو عدم جوازه ، ومسألة إمكان الجمع بين الجزاء التأديبى والجزاء المدنى أو عدم إمكانه . ويتعين الفصل فيهما طبقاً للمبادئ العامة ، لبطلان ماقرره ، فى شأنهما ، القرار الوزارى ، لخروجه ، كما قدمنا ، عن حدود التفويض » (أنظر لاحقا ، فقرتى ٥١ و ٥٢) .

نص ، كذلك ، فى المادة ١٠ من القرار الوزارى المشار إليه ، على أن « لايجوز النص فى لائحة الجزاءات على تشديد العقوبة فى حالة العود إذا مضى أكثر من ستة أشهر على المخالفة السابقة » . لايتعلق هذا النص « ببيان العقوبات التأديبية » ، ولا «بقواعد وإجراءات التأديب» ، وهما وحدهما موضوع التفويض ، الذى منحه الشارع ، بالمادة ٦٦ / ٤ من قانون العمل القديم ، لوزير العمل فى قرار يصدره . بل يضع قيداً على سلطة رئيس المشروع فى وضع لائحة العمل ، كان يجب أن يرد فى قانون العمل ، كبقية القيود الواردة عليها فيه . ويقع هذا النص ، كذلك ، باطلا لايلزم صاحب العمل بالانصياع له ولا القاضى بتطبيقه .

٥١ - هل يجوز تعدد الجزاءات التأديبية عن الخطأ الواحد ؟ :
تتفق العدالة مع الفطرة السليمة فى تحريم توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن الخطأ ، أو الذنب ، الواحد[١] . إنما لاتغنى هذه الاعتبارات عن البحث فى الأساس القانونى لهذا التحريم ، الذى يمكن وحده أن يجعل منه قاعدة فى قانون العمل . فهذا التحريم يتأسس ، فى القانون الجنائى ، على حجية الحكم ، التى تمنع إعادة النظر فيما قضى به ، أياً كان موضوع قضائه ، حين أن رئيس المشروع ، فى تأديب عماله ، ليس قاضياً يصدر حكماً بالعقوبة يمكن أن تكون له حجية . ولكن مجلس الدولة الفرنسى ، إذا كان يجيز إلغاء القرار الإدارى بتأديب الموظف العام ، أو تعديله ، فإنه يرفض تشديده ، ولا يجيز إصدار قرار تأديبى لاحق يتأسس على السبب القانونى ذاته[٢] . ويرى البعض ، بحق ، وجوب الاعتراف لقرار رئيس المشروع بتأديب العامل بذات المنعة ، بحيث لايجوز له ، إستناداً إلى ذات الواقعة ، أن يصدر ، بالتأديب ، قراراً آخر ، لتوافر حكمة القاعدة ، وهى طمأنة المذنب ، موظفاً أو عاملا ، على وضعه ، وإزالة شبح تهديده ، بإمكان إعادة النظر فيه[٣] ؛ بل إن الاعتراف بها فى المشروع الخاص ، حيث الإجراءات قصيرة ، والضمانات قليلة ، أولى منه فى الإدارة العامة ، حيث الإجراءات طويلة ، والضمانات وفيرة[٣] .

وتظهر أهمية القاعدة حين لايتقيد رئيس المشروع بلائحة عمل ، لأنه يستخدم أقل من خمسة عمال فى مشروعه[٤] . فلايجوز له أن ينزل بالعامل عقوبة على ذات الخطأ الذى ، من أجله ، أوقع عليه عقوبة سابقة . ولاتبين أهميتها فى وجود لائحة عمل إلا إذا كان رئيس المشروع قد أوقع على العامل عقوبة أقل من تلك التى تحددها اللائحة ، فتمنعه من توقيع عقوبة أخرى ،

فقرة ٥١ :

(١) *Non bis in idem* ، ومعناه « لامرتان لذات الشىء » .

(٢) مورجون MOURGEON ، الردع الإدارى ، فقرتا ٣٢٦ و ٢٠٤ .

(٣) بليسييه PÉLISSIER ، التعليق المشار إليه لاحقا ، هامش ٥ .

(٤) راجع سابقا ، فقرة ٣٣ .

على ذات الخطأ ، ولو كان مجموع العقوبتين لا يزيد على العقوبة التى تحددها اللائحة للخطأ الذى إقترفه . أما إذا أوقعت العقوبة المعينة فى لائحة العمل . فلا يستطيع رئيس المشروع أن يوقع . لذات الفعلة ، عقوبة أخرى . وإلا كان مخالفاً للائحة ، دون حاجة إلى الاستناد إلى تحريم تعدد العقوبة .

ومع ذلك ، يصعب تصور توقيع غرامة على الخطأ التأديبى ، بعد غرامة أو وقف ، أو العكس . إنما قد يعمد رئيس المشروع إلى وقف العامل ، جزاء على خطئه ، ثم يعود ويصدر قراراً بفصله . قضت محكمة أبيدچان ، الفرنسية ، بأن صاحب العمل يعتبر متعسفاً فى فصل العامل ، بعد أن وقفه خلال فتره طويلة ، بلغت خمسة عشر يوماً ، لأن فصله لا يمكن أن يجد مبرره فى خطأ سبق توقيع الجزاء عليه (٥) . ولكن محكمة النقض الفرنسية أجازت لصاحب العمل فصل العامل ، لذات الخطأ الذى سبق أن وقفه جزاء عليه . ونقضت الحكم ، الذى إعتبر فصل العامل ، حالئذ ، تعسفياً ، — مستنداً إلى أنه ، بعد أن سبقه الوقف عن العمل ، يكون جزاء ثانياً على ذات الخطأ ، خلافاً للمبدأ الذى يقضى بالجزاء الواحد عن الخطأ الواحد — ، لأن « الوقف ، مهما كانت مدته ، لا يمكن أن يحرم صاحب العمل من مكنة إنزال جزاء أكثر جسامة بالمستخدم لديه »(٦) . ورغم أن المحكمة ، على هذا النحو ، إعتبرت ، ضمناً ، أن فصل العامل جزاء تأديبى ، فإنها صدرت أسباب حكمها بأن « عقد العمل ، الذى يبرم دون تحديد مدة ، يمكن ، دائماً ، إنهاؤه بإرادة أحد طرفيه » ، الذى لا يمكن الحكم عليه بالتعويض ، للطرف الآخر ، « إلا إذا أثبت هذا الأخير ، فضلاً عن الضرر الذى لحقه ، وجود خطأ ينسب قانوناً إليه »(٦) ، مما يتنافى مع إعتبار الفصل جزاء تأديبياً ، ولا يعدو ، وفقاً لها ، أن يكون ، من صاحب العمل ، إستعمالاً لحقه فى الإنفراد بإنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة .

---

(٥) إستئناف أبيدچان Abidjan (فى ساحل العاج) ، ٨ أبريل سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥ ، وتعليق بليسييه PÉLISSIER

(٦) نقض فرنسى ٣٠ نوفبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥ ، وتعليق بليسييه ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٨ ، المنشور معه .

يتفق قضاء محكمة النقض الفرنسية مع التكييف الصحيح للنظم القانونية . ذلك أن تحريم تعدد العقوبات . عن الخطأ الواحد . يفترض توقيع عقوبتين جزاء على ذات الخطأ . حين أن فصل العامل . كما بينا (٧) ، لايعتبر عقوبة تأديبية . بل إستعمالا . من صاحب العمل . لحقه فى إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة . بإرادته المنفردة . الذى ينشأ عن هذا العقد لكلا طرفيه(٨) . ولا يعتبر . إذا إستعمله أحدهما قد أنزل بالآخر جزاءاً تأديبياً . فإذا فصل العامل . بعد أن وقفه . يكون قد إستعمل حقين مختلفين فى الطبيعة : سلطته التأديبية . ثم حقه العقدى . ولا يمكن الادعاء بأنه أوقع عقوبتين جزاء على فعلة واحدة . وإذا قيل بأن خطأ العامل كان السبب فى فصله . فإن خطأه ، حالئذ ، لايعدو أن يكون واقعة تنفى التعسف عن فصله . وتظل خارجه عن حقه فى إنهاء العقد . وليست البتة عنصراً فيه .

ومع ذلك ، فقضاء محكمة النقض الفرنسية ، إذا كان يتفق مع التحليل الدقيق للنظم القانونية . فإنه يتعارض مع إرادتى الطرفين فى عقد العمل . لأن صاحب العمل ، بوقف العامل ، قد قرر منع العامل عن العمل مدة وقفه . وقرر ، فى ذات الوقف . عودته إلى عمله بإنتهاء فترة وقفه . فيكون ، فى عبارة وجيزة . قد حرم العامل ، صراحة . من عمله ومن أجره ، مدة معينة ، وتعهد ، ضمناً ، بالإبقاء على عقده ، وقبل العامل تعهده بالعودة إلى عمله على أثر إنتهاء فترة وقفه ، وقام ، من ثم ، بينهما إتفاق على بقاء عقد العمل قائماً بينهما . ولا يستطيع صاحب العمل نقض هذا الاتفاق بفصل العامل لذات الخطأ الذى وقفه لأجله(٩). وتطبق ذات الحلول على توقيع عقوبة أخرى على العامل . فلايجوز لصاحب العمل فصل العامل لخطأ وقع عليه هذه العقوبة لارتكابه .

---

(٧) راجع سابقا ، فقرة ٤٨ .

(٨) مادة ٢/٦٩٤ مدنى .

(٩) پليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ المشار إليه .

وهكذا يؤدى التحليل إلى تحريم « توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة » : كما جاء فى المادة الثانية من القرار الوزارى المشار إليه ، دون حاجة إلى الاستناد إليه أو التمسك به .

٥٢ — هل يجوز الجمع بين الجزاء التأديبى والجزاء المدنى ؟ : يختلف نوعا الجزاء ، كما قدمنا[١] ، فى الغرض منهما : يهدف الجزاء التأديبى إلى حماية النظام فى المشروع . حين يقصد بالجزاء المدنى . فى أهم صوره ، تعويض ضرر لحق صاحبه[٢] . ولما كانت فعلة العامل قد تخل بالنظام فى المشروع ، فتقيم عليه الجزاء التأديبى . وتحدث ضرراً بأموال رئيسه . فتقيم عليه الجزاء المدنى . فيجتمع الجزاءان معاً عن خطأ واحد ، ولو كان الجزاء التأديبى له طبيعة مالية كالغرامة[٣] .

يظهر ، بهذا ، أن المادة الثانية من القرار الوزارى رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ . المشار إليه . — التى تمنع الجمع بين إقتطاع صاحب العمل . من أجر العامل . تعويضاً عن مهماته . أو آلاته ، أو منتجاته ، التى أتلفها هذا الأخير بخطئه[٤] ، « وبين أية عقوبة » — . لاتتفق مع المبادىء العامة . ولما كانت تجاوز . كما بينا . حدود التفويض . فإنها تقع باطلة ، لاتلزم صاحب العمل[٥] . ويتعين على القاضى الامتناع عن تطبيقها من تلقاء نفسه .

٥٣ — مدى رقابة القضاء على إستعمال السلطة التأديبية : قد تكون

فقرة ٥٢ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٤٥

(٢) منجوفى ، تقريره للندوة الدولية عن الجزاءات فى قانون العمل ، المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٧١ — ٧٢ .

(٣) فرانسوا FRANÇOIS ، تقريره للندوة الدولية المشار إليها ، مجموعة أعمال الندوة ، ص ٨٣ ؛ منجوفى ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .

(٤) مادة ٦٨ عمل ، وتقابل المادة ٥٤ عمل قديم .

(٥) يترتب على هذا البطلان أن توقيع الجزاء التأديبى . فى هذه الحالة . مع الاستقطاع من أجر العامل لايعتبر جنحة يعاقب عليها صاحب العمل طبقاً للمادة ١٧٠ / ١ عمل .

السلطة التأديبية لائحية[١] . يمارسها رئيس المشروع طبقاً للائحة العمل فيه . أو غير لائحية[٢] ، يستعملها وهو طليق الإرادة[٣] . ولكنه . فى الحالتين ، يتحقق ، بنفسه أو بغيره . من ثبوت الخطأ . ويوقع العقوبة على من إقترفه من عملته . وثار خلاف بين القضاء والفقه فى مدى رقابة القضاء على إستعمال هذه السلطة .

الإجماع على أن للقضاء الرقابة على وقوع الخطأ ، وعلى نسبته . فله أن يتحقق من وقوع الخطأ . ومن إرتكاب العامل حقيقة له . ليحكم ببطلان الجزاء إذا لم يقع الخطأ الذى أنزل الجزاء لأجله ، أو لم يثبت إرتكاب العامل له[٤] . ولاتقتصر سلطة القضاء على التحقق من ثبوت الواقعة المدعاة . بل تمتد إلى تكييف هذه الواقعة . وتقدير ما إذا كان لها وصف الخطأ[٥] . فإذا أنزل رئيس المشروع عقوبة الوقف بالعامل ، لمدة ثلاثة أيام ، للموقف المهين الذى إتخذه منه . ولم يثبت سوى وقوع نقاش بينهما ، ربما إتسم بشيء من الحدة . ولكن دون إهانة ، فقد الجزاء أساسه ، تبعاً لانعدام الخطأ . وتعين الحكم ، على رئيس المشروع ، بدفع أجر العامل عن مدة وقفه [٦] . إنما لايستطيع قضاة الموضوع أن يقشعوا نعت الخطأ عن فعلة تحرمها لائحة العمل فى المشروع ، بالادعاء بعدم وقوع مخالفة لها[٧] ، أو يحرمها قرار عام لرئيسه . بحجة عدم وقوع ضرر منها

فقرة ٥٣ :

(١) Pouvoir disciplinaine statutaire .

(٢) Pouvoir disciplinaire non statutaire .

(٣) *Proprio notu* ولاتكون ، فى القانون المصرى ، إلالصاحب العمل الذى يستخدم أقل من خمسة عمال (راجع سابقا ، فقرة ٣٣) .

(٤) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٤ ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٩ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٠ .

(٥) كاتالا ، المرجع السابق ؛ وأنظر نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پالية ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٠ ، ص ١١٦ .

(٦) نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٢ ، ص ١٠٥ .

(٧) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٨ ، ص ٧٣٥ .

لهذا الأخير(٨) . وليس لهم ، من ثم ، سلطة تقديرية إزاء ملاءمة البند ، فى اللائحة ، أو القرار ، متى كان مشروعاً ، ولايتضمن إعتداء على الحياة الخاصة للعملة (٨) .

على أن سلطة التأديب ، التى لرئيس المشروع على عملته ، مقيدة بغاية معينة ، هى حفظ النظام فى المشروع ، وتوفير حسن سيره ، لأنها ، كما قدمنا ، كبقية سلطاته ، ذات طبيعة وظيفية(٩) ، ولا يجوز أن تستخدم لتحقيق بواعث غير مشروعة ، أو منقطعة الصلة بالمهنة(١٠) . وللقضاء الرقابة على عدم إنحرافه ، فى إستعمالها ، عن تلك الغاية(١١) . لتقترب مهمة القاضى المدنى ، فى هذا ، من مهمة القاضى الإدارى ، الذى يراقب تصرف الموظف العام وعدم إنحرافه فى إستعمال السلطة(١٢) . واعتبرت محكمة النقض الفرنسية إنحرافاً ، فى إستعمال السلطة التأديبية ، تنزيل وظيفة العامل(١٣) ، أو نقله ، بقصد الانتقام منه(١٤) ، وكذلك التمييز ، فى إستعمالها ، بين العملة ، الذين إشتركوا فى فعلة واحدة ، وأخذ بعضهم ، بها ، دون بعض ، بغير أن تثبت قبلهم عنها مسئولية

---

(٨) نقض فرنسى ١٦ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٨٠ .

(٩) راجع سابقا ، فقرات ٢٩ و ٤٠ و ٤٤ ؛ وانظر ، كذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٤ .

(١٠) بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ١٣٠ ، ص ٤٢٧ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٤٢٩ ؛ كاتالا ، المرجع السابق .

(١١) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٩٦ ، وملحق ، ص ٢٢٩ ؛ بران ، التعليق المشار إليه فى الهامش السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٣٦٢ وما بعدها ؛ ج . ليون - كان G. LYON—CAEN وبليسييه PELISSIER ، تعليق على نقض فرنسى ٦ نوفبر سنة ١٩٥٩ ، الأحكام الكبيرة فى قانون العمل ، رقم ٣٩ ، ص ٩٠ ؛ وانظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ٦ ديمبر سنة ١٩٤٦ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٧ ، ص ١٢٠ .

(١٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٤ ؛ ج . ليون - كان وبليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٦ نوفبر سنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(١٣) نقض فرنسى ٦ نوفبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٨١ .

(١٤) أنظر الأحكام المشار إليها فى كاتالا ، المشروع ، ص ٣٩٦ ، هوامش ٣ - ٦ .

خاصة (١٥) ، وإن كانت لم تجد تعسفاً فى تسريح عامل ، لخطأ نسب إليه ، والاحتفاظ بعامل إشترك معه فيه ، مادام رئيس المشروع « قد وجد مصلحة مشروعه فى عدم حرمانه منه »(١٦) . ولما كان الانحراف فى إستعمال السلطة لا يفترض ، فمتى ثبت خطأ العامل ، الذى أوقع به الجزاء ، تعين عليه ، إذا نازع فى صحته ، أن يقيم الدليل على إنحراف رئيس المشروع ، بتوقيعه ، فى إستعمال سلطته التأديبية(١٧) . ويكون مخالفاً للقانون ، واجباً نقضه ، الحكم الذى ألزم رئيس المشروع بدفع أجر العامل عن أيام وقفه ، رغم تحققه من الخطأ الذى إرتكبه ، دون أن يكشف عن أية واقعة تثبت إنحراف رئيس المشروع فى إستعمال سلطته التأديبية ، لتوفير حسن سيره ؛ إكتفاء بتأكيد أن هذا الأخير قد أظهر ، إزاء العامل ، شيئاً من التعسف ، لكونه مندوباً عن العملة فى مشروعه(١٨).

إنما لا يستطيع قضاة الموضوع ، متى ثبت خطأ العامل الذى أنزل الجزاء به ، ولم يثبت إنحراف صاحب العمل ، بتوقيعه ، فى إستعمال سلطته التأديبية ، أن يقدروا مبلغ تناسب الجزاء مع جسامة الخطأ (١٩) :

---

(١٥) نقض فرنسى ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٧ ، ص ٣٠٢ .

(١٦) نقض فرنسى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١٨ ، ص ٨٠٧ (وقعت مشاجرة ، فى مكان العمل ، بين عاملين ، ولم تر محكمة النقض الفرنسية تعسفاً فى فصل أحدهما ، دون الآخر الذى قدر رئيس المشروع أن مصلحة مشروعه تقتضى عدم حرمانه منه) ؛ وبالأولى لا يعتبر صاحب العمل متعسفاً إذا راعى ، فى الإبقاء على العامل ، ظروف تدعو الى الرفق به ، كعدم خبرته نظراً لصغر سنه ، أو أقدميته وحسن سلوكه فيه (نقض فرنسى ٦ يناير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ — ٢ — ١٧١٤٨ ، وتعليق ج . ساڤاتييه **J. SAVATIER** .

(١٧) نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢ ، ص ١٢٩ ؛ وتيسييه **TEYSSIE** ، قانون العمل ، فقرة ٤٧٢ والأحكام المشار إليها ، ص ٢٠٩ ، بهامش ٣٢ .

(١٨) نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٣٩ ؛ وأنظر ، فى نظام مندوبى العملة فى القانون الفرنسى ، لاحقا ، فقرة ٦٢ ،

(١٩) **Proportionnalité de la sanction à la gravité de la faute** .
وانظر ، فى هذا المبدأ ، لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٣٤٨ وما بعدها ؛ وفى خصوص قانون العمل ، سوان ، المرجع السابق ، ص ١٤١ وما بعدها ،

« ليس للمحاكم أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل فى إستعمال سلطته التأديبية . وتقتصر رقابتها لسلطته هذه على الوجود المادى للخطأ الذى ينسب إلى العامل ، وعلى إحتمال إنحراف صاحب العمل فى إستعمال سلطته » (٢٠) ، وفى عبارة مساوية ، « تقتصر سلطة قضاة الموضوع على مراقبة وجود الخطأ ، الذى ينعى على العامل ، دون تقدير الجزاء الذى أنزل به طبقاً للائحة العمل فى المشروع ، باستثناء إنحراف صاحب العمل فى إستعمال سلطته التأديبية »(٢١) . فليس لهم ، وفقاً لعبارة أصبحت دارجة فى أسباب أحكام محكمة النقض الفرنسية ، أن يحلوا تقديرهم محل تقدير رئيس المشروع ، المسئول عن إدارته ، فى ملاءمة الجزاء الذى إتخذه للمحافظة على النظام فيه ، وتوفير حسن سير العمل داخله ، ولا تناسبه مع الخطأ الذى أوقع لأجله(٢٢) ، لأن هذا الأخير هو « الحكم الوحيد » فيما إذا كانت مصلحة النظام فى مشروعه تقتضى توقيع الجزاء الذى أنزله بعامله(٢٣) . فيكون مخالفاً للقانون ، متعيناً نقضه ، الحكم الذى يقرر ،

(٢٠) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨ ، ص ١١١ .

(٢١) نقض فرنسى ١٧ مايو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧ ، ص ١١١ .

(٢٢) نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، الأحكام الكبيرة فى قانون العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٩ ، ص ٩٠ ؛ ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ١٣٠ ، ص ٤٢٧ ؛ ١٠ مارس سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٥٥٠ ، وتعليق ج . ليون – كان G. LYON—CAEN ؛ ٣١ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٩٤ ، ص ٧٨٧ ؛ ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، مستندات بليسييه ، ص ٢٦٨ ؛ وانظر ، كذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٩ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٨٤ ، هامش ٢ .

(٢٣) تعليق ب . د . P. D. على نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٣٩ ، ص ٣٤٠ ؛ وانظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٩٤ ، ص ٧٨٧ : « صاحب العمل ، المسئول عن حسن سير المشروع ، هو الحكم الوحيد فى ملاءمة إستعمال سلطته التأديبية ، ولا تستطيع المحاكم أن تستبدل تقديرها بتقديره فيما يمكن أن ينتج عن إستعمالها من تقدم أو تأخر فى سير المنشأة » .

رغم إعترافه بخطأ العامل . أن الوقف الذى عوقب به ، جزاء عليه ، لايتناسب معه[٢٤] ، ليستبدل به الإنذار[٢٥] : أو اللوم[٢٦] ، أو يقضى بتعويض العامل عنه[٢٧] ، أو بأجره عن جزء من مدته[٢٨] ، أو ينقص مدته[٢٩] ، أو يحكم بسحب الإنذار الذى وجه إليه[٣٠] ، دون أن يكشف ، فى كل أولئك ، عن واقعة مكونة لإنحراف عن غاية السلطة التأديبية ، التى يستعملها رئيس المشروع لتوفير حسن سير العمل فيه[٣١][٣٢].

---

(٢٤) نقض فرنسى ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ – ١ – م ٣١ ؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٠ ، ص ٧٣٥ .

(٢٥) نقض فرنسى ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، المشار إليه .

(٢٦) نقض فرنسى ١٩ يوليو ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٦ ، ص ٧٤٣ .

(٢٧) نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنه ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٠٧ ؛ وكذلك ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٥ ، ص ٧٣٤ .

(٢٩) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٧ ، ص ٧٣٥ .

(٣٠) نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٩١ ، ص ٧٣٥ .

(٣١) أنظر الأحكام المشار إليها سابقا ، هوامش ٢٤ – ٣٠ . والعباره التى وردت فى هـذه الأحـكام هى : «Sans relever de fait constitutif d'un détournement de son but du pouvoir disciplinaire exercé par l'employeur dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise».

(٣٢) على أن محكمة النقض الفرنسية ، إستثناء على تلك القواعد ، تخول قضاة الموضوع الرقابة على جسامة الخطأ ، الذى يجيز لرئيس المشروع فصل العامل دون مهلة ، – إذا إعتبرناه ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، جزاء تأديبيا (راجع سابقا ، فقرة ٤٧) – ، ولو كان ذلك الخطأ مذكوراً فى لائحة العمل ، ومحدد له فيها الجزاء عليه ، لأن القواعد الشكلية ، لإنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، ومنها الإخطار والمهلة ، متعلقة بالنظام العام .(أنظر لاحقا ،

يقصر البعض ، فى الفقه ، هذا القضاء على سلطة التأديب اللائحية ، التى يستند توقيع الجزاء ، بمقتضاها ، على بند فى لائحة العمل ، أو فى إتفاق جماعى ، أما كان رئيس المشروع طليق الإرادة فى توقيع الجزاء ، غير مقيد بلائحة أو إتفاق ، كانت رقابة القضاء ، على الجزاء الذى وقعه ، كاملة ، وله ، على الخصوص ، تقدير مبلغ تناسبه مع جسامة الخطأ(٣٣) . ويستند هذا القول إلى حكم ، لمحكمة النقض الفرنسية ، قضى بأن « لقاضى الموضوع أن يقدر ما إذا كانت الفعلة ، المأخوذة على العامل ، تكفى لتبرير الجزاء الذى أنزل به » . ورفض الطعن فى الحكم الذى رفع عن العامل ، إجراء تأديبياً(٣٤) . كما يستند إلى أن محكمة النقض قرنت إعترافها

فقرات ٢٨٧ وما بعدها) . ولايجوز للائحة العمل ، أو لاتفاق جماعى ، أولعقد فردى ، الخروج عليها : « لقضاة الموضوع ليس فقط الرقابة على الأفعال المكونة للخطأ ، ولكن ، كذلك ، تقدير ما إذا كانت جسامته التى ينعتها به صاحب العمل ، أو الاتفاق ، أو لائحة العمل ، لا تهدف إلى تعطيل القواعد القانونية الآمرة » (نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٤٩٠ ، ومجموعة بران ، رقم ٩٠ ، ص ٢٩١ ، وملاحظات بران **BRUN** ؛ نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، عقد العمل ، جزء أول ، رقم ١٥٣٥ ، ص ٨٠٢ ؛ ٤ يوليو سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٥٣٧ ، ص ٨٠٣) .

أما الفصل مع الإخطار ومهلته ، لخطأ وقع من العامل ، فرغم إضفاء نعت الجزاء التأديبى عليه ، فإنه لايخضع لرقابة قضائية مختلفة عن الفصل أيا كان سببه (أوليه ، ص ١٢٨) . وكان القضاء الفرنسى يكتفى بخطأ العامل ، ولوكان بسيطاً ، مبرراً كافياً لفصله ، ينفى التعسف عن صاحب العمل فيه (كاميرلانك وج — ليون — كان ، فقرة ١٤٧ — ٢ ، والأحكام المشار إليها ، ص ١١٦ ، هامش ٣ ؛ ونقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥) . ولكن قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، كما سنرى (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨٣) ، باستلزامه « مبرراً حقيقياً وجديا **Motif réel et serieux** » لفصل العامل ، أدخل على حق صاحب العمل فى الانفراد بإنهاء عقد العمل تعديلا جوهرياً ، أصبح معه لقضاة الموضوع الرقابة على جسامة الخطأ الذى يجيزه (أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرتى ٣٦٨ — ٣٦٩ ؛ جافيلييه ، ص ٢٨٤ ، ولاحقا ، فقرة ٢٨٣) .

(٣٣) بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٩ ؛ بران **BRUN** ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ؛ جروتل ، فقرة ٤٢ .

(٣٤) نقض فرنسى ١٥ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، =

بسلطة صاحب العمل بوقف العامل ،دون بند فى لائحة العمل يجيزه له ، بخضوعها « لرقابة السلطة القضائية » [٣٥] . وهذه التفرقة ، فى مدى رقابة القضاء على سلطة التأديب ، بين السلطة اللائحية والسلطة غير اللائحية . تبدو ،فى رأى البعض ، معقولة ، إذ لا يوجد ، فى الحالة الثانية ، نص فى لائحة ، أو بند فى إتفاق . يعترض رقابة القضاء على التناسب بين الخطأ والجزاء عليه[٣٦] .

لا يعبر هذا الرأى ، بصدق ، عن القضاء الفرنسى . فالحكم الصادر فى ١٥ يوليو سنة ١٩٥٣ ، الذى إستند إليه ، ظل منعزلا فى قضاء محكمة النقض الفرنسية[٣٧] ، التى نقضت ، بعده ، حكماً إستبدل الإنذار بالوقف الذى أوقعه صاحب العمل ، — دون أن يستند ، فى توقيعه ، إلى لائحة عمل ، أو إتفاق جماعى ، أو نظام للعملة[٣٨] — ، على العامل لعصيان أمره ، لأن هذا الحكم ، « دون أن يكشف عن واقعة مكونة للانحراف فى إستعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية لمصلحه حسن سير مشروعه ، قد إكتفى باستبدال تقديره لجسامة الخطأ وأهمية الجزاء عليه، بتقدير رئيس المشروع ، ولم يضع ، من ثم ، أساساً قانونياً لمنطوقه »[٣٩] . كما أن الإشارة ، فى حكم آخر ، إلى خضوع السلطة التأديبية « لرقابة السلطة القضائية » ، لا تقطع ، لعمومها ، فى الدلالة على إنصرافها إلى الرقابة على التناسب بين الخطأ والجزاء عليه .

= ص ٣٤ : « إذا كان لصاحب العمل ، بمقتضى سلطته التأديبية ، رخصة وقف العامل ، فإنه يرجع إلى قاضى الموضوع تقدير ما إذا كان المأخذ المدعى به كافياً لتبرير الجزاء المتخذ » .

(٣٥) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٤٥ ، مجموعة بران ، رقم ١٢٨ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٣٦) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٦٠ وما بعدها ؛ أوليبيه ، ص ١٣٣ ، وقرب ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٥ .

(٣٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٩ .

(٣٨) Statut du personnel .

(٣٩) نقض فرنسى ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ المشار إليه .

تعرض هذا القضاء لنقد الفقه الفرنسى (٤٠) . ويتأسس ، ضمناً ، على المادة ١١٣٤ من المجموعة المدنية الفرنسية (٤١) : العامل ، بابرامه عقد العمل ، قَبِل التبعية التى تعتبر عنصراً فيه ، ورضى ، مقدماً ، بأن يكون صاحب العمل حكماً على تقصيره ، وحراً فى توقيع الجزاء لأجله(٤٢) . ولكن القضاء الفرنسى ، كما قدمنا ، يؤسس السلطة التأديبية ، وفقاً لتفسير الفقه ، على نظرية المنظمة (٤٣) . ولذلك ، يعيب الفقه على القضاء تناقضه ، حين يرفض العقد أساساً للسلطة التأديبية ، ويعترف به للنأى بها عن رقابته ، لتكون لها طبيعة مزدوجة ، تارة لائحية ، وطوراً عقدية (٤٣) . كما أخذ الفقه ، على هذا القضاء ، مجافاته للعدالة ، لأن العامل قد يتعرض لجزاءات قاسية ، لاتتناسب ، البتة ، مع ضآلة الخطأ الذى نسب إليه ، ويقف القاضى عاجزاً عن إنصافه (٤٤) .

ومع ذلك ، قد يقال ، تأييداً لمذهب القضاء ، أن فى الاعتراف له ، بالرقابة على الجزاءات التأديبية ، إضعافاً لسلطة رئيس المشروع فى إدارته ، على نحو يهدد سير العمل فيه ، ويعبث بمصالحه (٤٥) . فما دام

(٤٠) كاميرلانك ، تسوية الخلافات المتعلقة باستعمال السلطة التأديبية لصاحب العمل ، المقال المشار إليه ، ص ٩١ ؛ سيناى ، الرقابة على التناسب بين الجزاءات التأديبية والأخطاء المرتكبة ، المقال المشار إليه ، ص ٢٧٥ ؛ ديباكس ، معجم دالوز ، القانون الإجتماعى ، المرجع السابق ، جزء أول ، المشروع ، رقم ٥٢ ، ص ٧٨٩ ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٢٢٩ — ٢٣٠ ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ؛ ريفيرو وساڤاتييه ، ص ١٠٥ — ١٠٦ .

(٤١) تقابل المادة ١٤٧/ ١ من التقنين المدنى المصرى .

(٤٢) أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦١ ؛ ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٤ ؛ جروتل ، فقرة ٤١ .

(٤٣) تيسييه ، قانون العمل ، المرجع السابق فقرة ٤٦٨ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه . وننبه إلى أن هذا النقد يتأسس على تحليل الفقه الفرنسى لحكم محكمة النقض الفرنسية الصادر فى ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، المشار إليه ، والأحكام التى تلته فى ذات المعنى ، وقد أوضحنا عدم صحة هذا التحليل (راجع سابقا ، فقرتى ٣٥ و٣٦) .

(٤٤) ديباكس ، معجم دالوز ، المرجع السابق .

(٤٥) قرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٦٥ .

رئيس المشروع يحمل وحده مسئولية إدارته ، يجب أن يظل طليق اليدين فى إتخاذ الوسائل الكفيلة بتوفير نجاحه ، ولا يجوز إخضاعه ، فى إختيارها ، لوصاية القاضى ، التى تؤدى ، بحسب ما إذا كانت الجزاءات محددة فى لائحة العمل أو غير محددة فيها ، إلى إخضاع مضمون اللائحة ، أو إدارة المشروع ، لسلطته التقديرية ، وهو ما يخرج به ، فى رأينا ، عن حدود مهمته .

٥٤ — إستثناء : خضوع مستخدمى بعض المشروعات ، وبعض فئات العمال ، فى أحكام تأديبهم ، لقواعد القانون العام : أورد الشارع ، فى حدود معينة ، على السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، كما قدمناها (١) ، إستثناء هاماً ، بمقتضى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، المعدل بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ ، الذى قضى بسريان قانون النيابة الإدارية (٢) على مستخدمى بعض الشركات ، والجمعيات ، و « الهيئات الخاصة »(٣) ، وعلى بعض فئات العمال . فانحسرت السلطة التأديبية ، التى تقوم لصاحب العمل ، ونظمها قانون العمل حماية للعامل(٤) ، عن هؤلاء المستخدمين والعمال ، فى الحدود الواردة فى ذلك القانون ، وصاروا يخضعون ، فى تأديبهم ، لقواعد القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، أسوة بموظفى الدولة .

والنيابة الإدارية هى الهيئة التى تختص ، من ناحية ، بالرقابة على الموظفين العموميين ، — « الداخلين منهم فى الهيئة ، والخارجين عنها ، والعمال »(٥) — ، وفحص الشكاوى « التى تحال إليها من الرؤساء

فقرة ٥٤ :

(١) راجع سابقا ، فقرات ٤٤ وما بعدها .

(٢) القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ « بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية فى الإقليم المصرى » والقوانين المعدلة له .

(٣) مادة ٢/١ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ . وليس لعبارة « الهيئات الخاصة » معنى قانونى معين ، ولعل المقصود به مجموعات الأشخاص التى جرى التعبير عنها بغير إصطلاح الجمعيات ، كالاتحادات التعاونية مثلا .

(٤) راجع سابقا ، فقرات ٤٦ وما بعدها .

(٥) مادة ٣ / ١ قانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨ .

المختصين أو من أية جهة رسمية » . أو التي تقدم إليها ضدهم من الأفراد ، « عن مخالفة القانون أو الإهمال في أداء واجبات الوظيفة » [٦] ، ومن ناحية أخرى ، بإجراء التحقيق « في المخالفات المالية والإدارية » التي تكشف عنها تلك الرقابة أو هذه الشكاوى [٧] ، كما تختص ، أخيراً ، « بمباشرة الدعوى التأديبية أمام المحاكم التأديبية بالنسبة إلى الموظفين المعينين على وظائف دائمة » [٨] إذا رأت أن المخالفة تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب مدة خمسة عشر يوماً [٩] ، وإلا أحالت « أوراق التحقيق » إلى الجهة الإدارية المختصة للتصرف فيه « بالحفظ أو بتوقيع الجزاء » [١٠] . أما بالنسبة لغير هؤلاء الموظفين ، وهم المعينون على وظائف مؤقتة والخارجون عن الهيئة ، فإن التصرف في التحقيق بالنسبة لهم تختص به الجهة الإدارية التي يتبعونها [١١] . وفصّل الشارع ، في القانون المشار إليه ، إختصاصات النيابة الإدارية في الرقابة والفحص [١٢] ، وفي مباشرة التحقيق [١٣] ، وفي التصرف فيه [١٤] . كما بين تشكيل المحاكم التأديبية . وحدد إختصاصها ، ونظم إجراءات المحاكمة أمامها [١٥] .

٥٥ — حدود الاستثناء : نطاق إختصاص النيابة الإدارية من حيث الأشخاص : إمتد إختصاص النيابة الإدارية ، كما أشرنا [١] ، إلى

(٦) مادة ٣/٢ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(٧) مادة ٣/٣ من قانون رقم ١١٧ المشار ليه .
(٨) مادة ٤ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(٩) مادة ١٤ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(١٠) مادة ١/١٢ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(١١) مادة ١٥ من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(١٢) الفصل الثانى من الباب الثانى من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(١٣) الفصل الثالث من الباب الثانى من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(١٤) الفصل الرابع من الباب الثانى من قانون رقم ١١٧ المشار إليه .
(١٥) الباب الثالث من قانون رقم ١١٧ المشار إله .

فقرة ٥٥ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٥٦ .

مستخدمى نوعين من المشروعات الخاصة[٢] ، كما إتسع إلى فئتين من العملة أياً كان صاحب العمل الذى يعملون عنده .

فيخضع لاختصاص النيابة الإدارية :

— « موظفو الشركات التى تساهم فيها الحكومة ، أو المؤسسات والهيئات العامة ، بنسبة لاتقل عن ٢٥ ٪ من رأسمالها ، أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح »[٣] .

— « الجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية »[٤] .

ويقصد بلفظ « موظفى » المشروعات ، المعينة فى القانون ، مستخدمى هذه المشروعات ، دون عمالها ، الذين يظلون خاضعين ، فى تأديبهم ، لسلطة صاحب العمل ، وفقا لقواعد قانون العمل ، كما كانوا قبل صدوره . ويكون ، فى أحكام التأديب ، للتفرقة بين المستخدم والعامل أهمية كبيرة . ومع ذلك ، يذهب البعض ، فى الفقه المصرى ، إلى أن لفظ « الموظفين » ، الوارد فى القانون ، يقصد به « كافة العمال » ، بالمعنى الواسع لهذا اللفظ ، الذى يحيط بجميع العملة : مستخدمين أو عمال[٥] ، إستناداً إلى أن المادة الثالثة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، المشار إليه ، والتى أحالت إليها المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، تنص على إختصاص النيابة الإدارية « بالنسبة إلى الموظفين الداخلين

---

(٢) إستعملنا ، هنا ، لفظ « المشروعات » فى غير معناه الفنى الدقيق ، راجع سابقا : فقرة ١٥ .

(٣) مادة ٣/١ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(٤) مادة ٢/١ قانون رقم ١٩ المشار إليه . وقد صدر ، تطبيقاً لهذه الفقرة ، قرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٥٦ لسنة ١٩٥٩ ، الذى أخضع ، لحكمها ، « الشركات والهيئات القائمة على التزامات المرافق العامة طبقاً للقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٤٧ » ، وكذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٦٠ ، الذى أخضع ، لحكمها ، الجمعيات التعاونية والاتحادات التعاونية الواردة فى الكشف المرفق به .

(٥) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص ٢٧٠ ، هامش ٢٢ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٢٩٥ ، هامش ٢ .

فى الهيئة والخارجين عنها والعمال »(٦) . ولكن هذه الحجة داحضة ، لأن الإحالة على « المواد من ٣ إلى ١١ و ١٤ و ١٧ » من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لا شأن لها بتحديد إختصاص النيابة الإدارية بالنسبة للأشخاص ، الذى يرجع فيه إلى نصوص القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ وحده . فالإحالة على تلك المواد لا تكون إلا بالنسبة « لموظفى » المشروعات المحددة فيه . ويقصد الشارع ، دائماً ، بهذا اللفظ مستخدمى المشروعات الخاصة ، ولا يستعمله إلا لمقابلتهم بالعمال(٧) ، ويستبدل به لفظ « العاملين » للتعبير عن العملة بجميع فئاتهم ، مستخدمين وعمال(٨) . « والأصل فى قواعد التفسير » ، كما قضت محكمة النقض ، « أن الشارع إذا أورد مصطلحاً معيناً فى نص ما لمعنى معين ، وجب صرفه لهذا المعنى فى كل نص آخر يرد فيه »(٩) . وإذا كان الشارع قد إستعمل ، أحيانا ، لفظ العمال ، تعبيراً عن العملة فى مجموعهم ، بمن فيهم المستخدمين(١٠) ،

---

(٦) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(٧) أنظر المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، والمادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦١ ، اللتين تفرقان ، فى أعضاء مجلس إدارة الشركة المنتخبين عن العملة ، بين الموظفين والعمال ، والمادة ١٢ / ٢ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ التى تذكرهما معا .

(٨) أنظر مثلا المادة ٥٥ مكررا من القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، الذى عدل بعض أحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، وكذلك المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، الذى أفصح فيها عن أن القصد من استعمال لفظ العاملين هو القضاء على التفرقة بين فئاتهم إلى موظف وعامل .

(٩) نقض ٢١ نوفمبر سنة ١٩٧٨ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ٧٠ ، ص ٨ .

(١٠) هذا هو النهج الذى اتبعه قانون العمل القديم ، أنظر المادة الثانية منه ، وكذلك القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٠ ، الخاص باصابات العمل (الذى وادمجت أحكامه فى القوانين المتعاقبة للتأمينات الاجتماعية) ، فبعد أن نص ، فى المادة ٢ / ١ منه على سريانه على جميع العمال والمستخدمين ومن يتمرنون منهم فى المحال الصناعية والتجارية » ، عنى ، فى المادة ٢ / ٢ منه ، بالنص على أن « الأشخاص الذين يسرى عليهم هذا القانون يعبر عنهم فيما يلى بكلمة « عمال » .

فإنه لم يستعمل أبداً ، على قدر علمنا ، لفظ « الموظفين » للتعبير به عن مجموع العملة ، مستخدمين وعمال .

ويخضع ، كذلك ، لاختصاص النيابة الإدارية طائفتان من العملة ، هما :

— « أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لقانون العمل »(١٠) الذى حل ، محل الباب الرابع منه الخاص بالنقابات ، القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

— أعضاء مجالس إدارة الشركات والجمعيات والمؤسسات الخاصة ، المنتخبين طبقاً للقانون (١١) .

تضيق السلطة التأديبية لصاحب العمل ، فى هذه الحدود ، ليثبت الاختصاص فيها ، كما سنرى (١٢) ، للنيابة الإدارية وللمحاكم التأديبية . وليست طبيعة العمل الذى يؤديه المستخدم ، فى الحالة الأولى ، أو قدر الأجر الذى يتقاضاه ، أو نوع المركز الذى يشغله ، بذى أهمية . فاختصاص النيابة الإدارية ، بالنسبة لتلك الشركات ، أو الجمعيات ، أو الهيئات ، إختصاص عام ، يشمل جميع المستخدمين فيها : مهما كانت طبيعة العمل الذى يؤدونه ، أو قدر الأجر الذى يتقاضونه ، أو نوع المركز الذى يشغلونه ، وإن كانت سعة إختصاصها تختلف ، كما سنرى (١٢) ، باختلاف أهمية المستخدم فى الشركة ، أو الجمعية ، أو الهيئة . أما ، فى الحالة الثانية ، فيثبت الإختصاص لصفة العامل ، وهى عضوية مجلس الإدارة ، فى المنظمة النقابية ، أو فى الشركة ، أو الجمعية ، أو المؤسسة الخاصة ، أيا كان العمل الذى يؤديه ، أو أهمية المركز الذى يشغله ، ويرتفع إختصاصها عنه بزوال صفته هذه . ولما كانت الحكمة ، فى إخضاع هؤلاء الأعضاء ، حمايتهم من التعسف فى فصلهم ، أو « إضطهادهم »

---

(١١) مادة ١/٤ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (مضافة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣) ، وأنظر ، فيما يتعلق بانتخاب أعضاء مجالس الإدارة المشار إليهم ، لاحقا ، فقرة ٦٤ .

(١٢) أنظر لاحقا ، فقرتى ٥٦ و ٥٧ .

بوقفهم عن العمل »(١٣) ، فقد أقيمت لهم حماية خاصة ، كما سنرى (١٤). من الوقف أو من الفصل ، لايتمتع بها المستخدمون غيرهم ، ليستطيعوا أداء مهامهم النقابية ، أو فى مجالس الإدارة ، فى حرية ، وفى استقلال عن رئيس المشروع ، دون خشية من بطشه ، إذا كانت مواقفهم ، أو آراؤهم ، لاترزقه : وإذا كانت هذه الحماية ، كما قدمنا ، ترتفع عنهم بزوال صفتهم ، ليخضعوا للسلطة التأديبية لرئيس المشروع ، شأن بقية عملته(١٥) ، فلاشك أن فصلهم ، بعد إنتهاء عضويتهم ، بغية الانتقام منهم ، لمواقفهم فى أثناء قيامها ، يعتبر فصلاً تعسفياً(١٥) .

٥٦ — حدود الاستثناء : نطاق إختصاص النيابة الإدارية من حيث الموضوع : تختص النيابة الإدارية بإجراء « الرقابة والتحريات اللازمة » للكشف عن إخلال المستخدمين بالتزاماتهم(١) ، وكذلك « بفحص الشكاوى » التى تحال إليها من صاحب العمل ، أو نائبه ، أو التى تصل إليها من الأفراد ، ضد هؤلاء المستخدمين ، عن مخالفة بنود عقد العمل ، أو نصوص لائحه العمل ، أو ، بصفة عامة ، « الإهمال فى أداء واجبات الوظيفة »(٢) ، وأخيراً ، بإجراء التحقيق « فى المخالفات » ، التى يكشف عنها إجراء الرقابة ، أو فيما يحال إليها من الرؤساء المختصين ، « وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التى يثبت الفحص جديتها »(٣) . ولها ، فضلاً عن هذا ، أن تقيم الدعوى التأديبية على المستخدمين الذين تزيد أجورهم على خمسة عشر جنيها شهرياً ، إذا رأت أن المخالفة تستوجب

(١٣) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .
(١٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٦ .
(١٥) قرب ريفيرو وساثاتييه ، ص ١١٤ .

فقرة ٥٦ :

(١) مادة ١/٣ قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليهما .
(٢) مادة ٢/٣ قانون رقم ١١٧ المشار إليه ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ المشار إليه .
(٣) مادة ٣/٣ قانون رقم ١١٧ المشار إليه ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ المشار إليه .

جزاء يجاوز الخصم من المرتب مدة خمسة عشر يوما (٤) . إذ يجب عليها ، حالئذ ، إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار صاحب العمل بالإحالة (٥) .

و « إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية أحالت النيابة الإدارية الأوراق إلى النيابة العامة . وتتولى النيابة العامة التصرف فى التحقيق واستيفاءه ، إذا تراءى لها ذلك ، على أن يتم ذلك على وجه السرعة »(٦) .

إنما لايخل إختصاص النيابة الإدارية ، على هذا الوجه ، بحق صاحب العمل فى الإشراف والرقابة على مستخدميه ، وفحص الشكاوى التى تقدم ضدهم ، والتحقيق معهم فيما ينسب إليهم من إخلال بالتزاماتهم(٧) .

وأبقى الشارع ، لصاحب العمل ، سلطة الوقف عن العمل ، بناء على طلب النيابة الإدارية ، إذا إقتضته مصلحة التحقيق الذى تجريه ، ولو لم تتوافر الشروط التى وضعتها المادة ٦٧ من قانون العمل (٨) ، على ألا تزيد مدة الوقف على ثلاثة شهور . ويتعين على صاحب العمل ، إذا لم يوافق على طلب الوقف ، إبلاغ النيابة الإدارية ، خلال أسبوع من طلبه ، بأسباب عدم إستجابته له (٩) . على أن وقف العملة ، أعضاء التنظيمات النقابية ومجالس الإدارة ، لايكون ، كما أشرنا(١٠) ، « إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية »(١١) .

ولصاحب العمل ، أيضاً ، سلطة التصرف فى التحقيق الذى تجريه النيابة الإدارية ، — بالحفظ أو بتوقيع الجزاء — ، للمستخدمين الذين

---

(٤) مادة ١٤ قانون رقم ١١٧ المشار إليه ، والمادة الأولى قانون رقم ١٩ المشار إليه .

(٥) مادة ١٤ قانون رقم ١١٧ المشار إليه .

(٦) مادة ١٧ قانون رقم ١١٧ المشار إليه .

(٧) مادة أولى قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(٨) مادة ٢ قانون رقم ١٩ المشار إليه ، وراجع سابقاً ، فقرة ٣٠٥

(٩) مادة ١٠ قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، ومادة أولى قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ٥٥ .

(١١) مادة ٢/٢ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ (أضيفت بقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣) .

لا تجاوز أجورهم « خمسة عشر جنيها شهرياً »(١٢) . وله أيضاً هذه السلطة لمن تجاوز أجورهم هذا المبلغ ، إذا رأت النيابة الإدارية « حفظ الأوراق أو أن المخالفة لاتستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لاتجاوز خمسة عشر يوماً »(١٢) ، على أن « يحدد ، بقرار من مجلس إدارة المؤسسة أو الهيئة أو الشركة ، ممن يتولى الإدارة فيها ، حسب الأحوال » من يختص بالتصرف فى التحقيق(١٢) . ويجوز لصاحب العمل ، فى هذه الحالة الأخيرة ، أن يوقع ، على المستخدم ، غرامة تبلغ أجر خمسة عشر يوماً(١٣)، خلافا للمادة ٦٠/١ من قانون العمل(١٤)، على نقيض ما ذهب إليه البعض(١٥) ، لأن المادة الثانية من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ تدل ، بطريق الإشارة(١٦) ، على جواز توقيع هذه العقوبة التأديبية ، ومع ذلك ، لايجوز لصاحب العمل فصل المستخدم ، إذا كان عضواً فى تنظيم نقابى ، أو فى مجلس الإدارة ، لأن فصله ، كما أشرنا ، لايكون « إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية »(١٧) . أما إذا رأت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد من الخصم من المرتب لمدة لاتجاوز خمسة عشر يوماً ، فإنها تحيل الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار إدارة المشروع بهذه الإحالة(١٨) .

---

(١٢) مادة ٢ قانون رقم ١٩ المشار إليه .

(١٣) أنظر فى نفس المعنى الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٦ مكرر ثانيا . ولكنه لا يستطيع توقيع عقوبة أشد. فإذا رأى أن المخالفة تستوجب عقوبة أشد « من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما » تعين عليه رد الأوراق إلى النيابة الإدارية لرفع الدعوى أمام المحكمة التأديبية (الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٥) .

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٤٨ .

(١٥) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٥ .

(١٦) أنظر ، فى مفهوم الإشارة ، الأستاذ عبد الوهاب خلاف ، علم أصول الفقه ، ص ٨٦ — ٨٨ .

(١٧) مادة ٢/٢ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(١٨) مادة ١٤ قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، ومادة أولى قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

ويذهب البعض ، فى الفقه المصرى ، إلى أن إختصاص النيابة الإدارية بالتأديب ، على الوجه المذكور ، منوط باتصال المخالفة بها ، بابلاغ صاحب العمل إياها بها ، أو بشكوى أحد الأفراد ، أو بالكشف عنها عن طريق أجهزة الرقابة بها[١٩] . إنما لايلتزم صاحب العمل ، فى أية حال ، بإبلاغ النيابة الإدارية بالمخالفات التى يقترفها مستخدموه ، ولو كان مرتباتهم تزيد على خمسة عشر جنيهاً شهرياً ، أو رأى أن المخالفة تستوجب الفصل من الخدمة ، بل له أن يلجأ إلى التأديب طبقاً لقواعد قانون العمل . فتبقى لصاحب العمل ، فى عبارة أخرى ، سلطته التأديبية كاملة على عملته ، ولا تتقيد ، بقواعد القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ . إلا إذا إتصلت المخالفة بالنيابة الإدارية ، إذ لم يستهدف الشارع بهذا القانون ، فى نطاق تطبيقه ، تقييد سلطة صاحب العمل فى تأديب عماله بزيادة الضمانات عما قرره قانون العمل لهم ، بل كان يقصد تعقب المخالفات الكبيرة التى يقترفها هؤلاء الأخيرون ، ويتغافل عنها رئيس المشروع تهاوناً أو تواطؤاً[١٩] . على أن هذه الحكمة ، فى رأينا ، توجب إلزام رئيس المشروع بابلاغ النيابة الإدارية بالأخطاء التى يرتكبها المستخدمون فيه ، لاترك الإبلاغ عنها لمطلق تقديره . ومع ذلك ، أخذت محكمة النقض بذلك الرأى ، وقضت بأن الشارع ، بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، « لم يتجه إلى تقييد سلطة رب العمل فى توقيع الجزاءات التأديبية المقررة له فى قانون العمل على موظفى الشركات المشار إليها فى المادة الأولى منه ، ولم يلزمه بابلاغ النيابة الإدارية عند وقوع أية مخالفات منهم »[٢٠] .

وهكذا يتحدد إختصاص النيابة الإدارية ، بالنسبة للمستخدمين ، على نسق إختصاصها بالنسبة للموظفين العموميين . فيكون لها على جملة الأولين ، فى الرقابة ، وفحص الشكاوى ، والتحقيق ، مالها على جملة

---

(١٩) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٤ ؛ والدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(٢٠) نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٧٩ ، ص ٣٨٥ ؛ و ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٨ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ١٠٦ ، ص ١٣٩ .

الأخيرين . أما سلطة التصرف في التحقيق ، فلها ، على المستخدمين الذين تزيد أجورهم الشهرية على خمسة عشر جنيهاً ، مالها على الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وليس لها فيه سلطة على غيرهم ، وهم الذين لا تزيد أجورهم على هذا المبلغ ، كما تزول سلطاتها فيه على الموظفين الخارجين عن الهيئة .

ولما كان الحد الأدنى للأجر قد أصبح، الآن ، يزيد على خمسة عشر جنيها فى الشهر[٢١] ، فقد أصبحت التفرقة ، فى سلطة التصرف فى التحقيق بين المستخدمين ، غير ذات موضوع ، واقتصرت سلطة صاحب العمل فيه ، دائماً ، على الحالات التى ترى فيها النيابة الإدارية « حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً » [٢٢] .

٥٧ — حدود الاستثناء : المحاكمة التأديبية : لا تكون المحاكمة التأديبية ، كما قدمنا[١] ، إلا للمستخدمين الذين تزيد أجورهم على خمسة عشر جنيها فى الشهر ، وذلك فقط إذا رأت النيابة الإدارية ، بعد التحقيق ، أن المخالفة تستوجب توقيع جزاء أشد من الخصم من المرتب لمدة خمسة عشر يوماً . وقد أحال الشارع ، فى إجراءات المحاكمة التأديبية ، على « أحكام الباب الثالث من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ » [١] .

ولما كانت أجور المستخدمين جميعاً أصبحت ، كما قدمنا[٢] ، تزيد على خمسة عشر جنيها فى الشهر ، نتيجة لرفع الحد الأدنى للأجر ، فإن جميع المستخدمين يخضعون ، فى هذه الحدود ، للمحاكمة التأديبية .

ويكون تشكيل المحكمة التأديبية من مستشار ، أو مستشار مساعد ، بمجلس الدولة ، رئيساً ، ونائب من مجلس الدولة ، و « موظف من

---

(٢١) أنظر لاحقا ، فقرة ١١٠

(٢٢) مادة ٢ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

فقرة ٥٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٥٦ .

ديوان المحاسبة لا تقل درجته عن الدرجة الثانية ، عضوين (٣) . أما الجزاءات ، التي يجوز لهذه المحكمة التأديبية توقيعها ، فهي : « الإنذار ، الخصم من المرتب عن مدة لاتجاوز شهرين . خفض المرتب ، تنزيل الوظيفة ، العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش ، أو المكافأة ، أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة » (٤) .

٥٨ — **السلطة التأديبية في القطاع العام** : وضع تنظيم مفصل للسلطة التأديبية ، في نظام العاملين بالقطاع العام . بمقتضاه أصبح العملة خاضعين ، إلى حد كبير ، لقانون تأديبي (١) ، على غرار موظفي الدولة ، وليس لمجرد سلطة تأديبية (٢) . فحددت الأخطاء التأديبية ، التي تقع منهم ، والجزاءات التي يجوز إنزالها بهم ، لاقترافها ، والسلطة المختصة بتوقيعها ، وإجراءات التأديب ، وتنفيذ العقوبة ، والآثار التبعية لها ، ومحوها .

— **الأخطاء التأديبية** : للأخطاء التأديبية مصدران : الأول ، القانون (٣) ، الذى خصص الفصل العاشر ، من الباب الثاني منه « لواجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم » ، ليفرض ، على العامل ، في المادة ٧٨ منه ، إلتزامات إيجابية ، وفي المادة ٧٩ منه ، إلتزامات سلبية ، وأضيف إليها ،

---

(٣) مادة ٥ قانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(٤) مادة ٦ قانون رقم ١٩ المشار إليه .

فقرة ٥٨ :

(١) Droit disciplinaire .

(٢) Pouvoir disciplinaire . والفرق بين القانون التأديبي والسلطة التأديبية ، أن القانون التأديبي تحدد فيه الأخطاء التأديبية ، والجزاء على كل منها ، من ناحية ، وفي استقلال السلطة ، التي تحدد الأخطاء والجزاءات ، عن تلك التي تتولى توقيع هذه الجزاءات . ولكن القانون ، لعملة القطاع العام ، يحدد الأخطاء التأديبية ، دون أن يحدد الجزاء على كل منها ، وإن عني بتعيين الجزاءات التأديبية على العموم من ناحية ، ويجيز ، في حدود معينة ، للسلطة المختصة في المشروع توقيع الجزاءات ، ولا يستلزم ، في كل الأحوال ، محاكمة العامل ، المذنب ، أمام المحكمة التأديبية ، من ناحية أخرى . ولهذا قلنا ، في المتن ، أن العملة أصبحوا ، إلى حد كبير ، وليس تماماً ، خاضعين للقانون التأديبي (أنظر كاتالا ، المشروع فقرة ٣٣٢) .

(٣) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام .

فى المادة ٨٠ منه . وإلتزماً عاماً بعدم الخروج « على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته » . والثانى لائحة الجزاءات فى المشروع ، التى أوجب ، على مجلس الإدارة ، أن يضعها ، متضمنة « جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها »[٤] .

وعلى ذلك ، فمبدأ « شرعية الجرائم والعقوبات » ، الذى يهيمن على القوانين الجنائية ، ورأيناه نافذاً ، بنص صريح ، فى نطاق قانون العمل[٥] ، ينطبق ، أيضاً ، وإن كان بدلالة الاقتضاء ، على العملة فى القطاع العام[٦] . ومع ذلك . ليس لهذا المبدأ ، فى نظام العاملين بالقطاع العام ، سوى أهمية ثانوية . إن لم تكن ظاهرية[٧] ، لأن . من الواجبات المفروضة . على العامل ، مايبلغ ، من السعة ، حداً يجعله محيطاً بجميع ما يمكن وقوعه منه ، داخل الشروع ، أو حتى خارجه[٧] ، ويكون من شأنه الإضرار بالمشروع الذى يستخدمه ، كعدم الخروج « على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته» كما أشرنا ، و « المحافظة على كرامة الوظيفة والسلوك بالمسلك اللائق بها »[٨] ، فضلا عما قد يرد ، فى لائحة العمل ، أو الجزاءات ، من واجبات تتميز بهذا العموم .

وبينما تقضى المبادىء العامة بقيام المسئولية التأديبية ، على العامل الذى يقترف خطأ تأديبياً ، ولو كان تنفيذاً لأمر رئيسه ، على الأقل إذا كان يعلم خطأه ، أو يمكنه أن يعلمه ، فإنه قد أعفى منها فى نظام العاملين بالقطاع العام ، متى كان الأمر الذى صدر إليه مكتوباً ، وكان قد نبه رئيسه ، كتابة ، إلى المخالفة ، حين تقع المسئولية « على مُصدر الأمر وحده »[٩] . وأريد ، بهذا ، على مايظهر ، تأكيد الرئاسة التدريجية ،

---

(٤) مادة ١/٨٣ عاملين .
(٥) راجع سابقا ، فقرة ٤٩ .
(٦) مادة ١/٨٣ عاملين .
(٧) قرب كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٣٤ .
(٨) مادة ٧٨/(٥) عاملين .
(٩) مادة ٢/٨٠ عاملين .

وتوفير النظام فى المشروع . الذى قد يتزعزع إذا أجيز للمرءوس الامتناع عن تنفيذ أمر رئيسه حين يرى عدم سلامته .

— **الجزاءات التأديبية** : فرق . فى الجزاءات التأديبية ، بين مايوقع منها على « شاغلى الوظائف العليا » (١٠) . وقصرت على أربعة (١١) ، وما يوقع منها على بقية العملة ، وحدد أحد عشر جزاء (١٢) . ولا نرى ، فى هذه الكثرة ، ولا فى التحديد الدقيق للبعض منها ، أية فائدة . بل نعتبر تلك الكثرة ، وهذه الدقة فى التحديد : مدعاة للتعقيد ، والتحكم ، من من مشروع إلى آخر ، بتوقيع جزاءات متفاوتة على أخطاء متساوية .

— **السلطة المختصة بالتأديب** : تحدد . فى لائحة الجزاءات ، السلطة المختصة بالتحقيق . « مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له »(١٣) ، الذى ينطبق على العملة فى شركات القطاع العام ، بمقتضى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ على الوجه الذى قدمناه(١٤) .

---

(١٠) هم ، حسب الجدول المرفق بالقانون ، شاغلوا الدرجات الممتازة ، والعالية ، ومدير عام .

(١١) هى : (١) التنبيه ، (٢) اللوم ، (٣) الإحالة إلى المعاش ، (٤) الفصل من الخدمة (مادة ٢/٨٢ عاملين) .

(١٢) هى : (١) الإنذار ، (٢) تأجيل موعد إستحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر (٣) الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة (ولايجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذ الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء غير الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا) ، (٤) ، الحرمان من نصف العلاوة الدورية ، (٥) الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر ، (٦) تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين ، (٧) (٧) خفض الأجر فى حدود علاوة ، (٨) الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة ، (٩) الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر بما لا يتجاوز القدر الذى كان عليه قبل الترقية ، (١٠) الإحالة على المعاش ، (١١) الفصل من الخدمة (مادة ١/٨٢ عاملين) .

(١٣) مادة ١/٨٣ عاملين ، وأضيف ، فى الفقرة الثانية منها ، أن « للمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع إلى الشهود والإطلاع على السجلات والأوراق التى يرى فائدتها فى التحقيق وإجراء المعاينة » .

(١٤) راجع سابقا ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

على أن النيابة الإدارية ، دون غيرها ، هى التى تتولى التحقيق مع « شاغلى الوظائف العليا » ، بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة (١٥) ، وتتولاه ، كذلك ، مع هذا الأخير ، « بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة »(١٦) .

وحددت ، كذلك ، السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية ، وهى تختلف حسب جسامة الجزاء ، ودرجة العامل فى جدول « توصيف » الوظائف بالشركة (١٧) . وأجيز التظلم ، من هذه الجزاءات ، وعينت الجهة التى يرفع التظلم إليها(١٧) . وتشعر نصوص القانون بأن الطعن فى قرار ، أو حكم، التأديب لايكون إلا للعامل ، بالتعبير عنه بلفظ « التظلم » ، وبجعل ميعاده يبدأ من تاريخ إخطار العامل بالجزاء(١٧) . ولانرى حكمة لمنع رئيس المشروع ، أو ، على وجه الدقة ، رئيس مجلس الإدارة ، من الطعن فى حكم المحكمة التأديبية ، الذى يوقع جزاء لايقنعه .

على أن فصل رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة، معينين أو منتخبين، و « أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية » ، أو « إحالتهم إلى المعاش » يكون للمحكمة التأديبية المختصة (١٨) .

وبينما تختلف السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات ، على الوجه المذكور ، فإن لرئيس مجلس الإدارة وحده « بقرار مسبب » حفظ التحقيق(١٩) .

---

(١٥) مادة ٣/٨٣ عاملين .

(١٦) مادة ٤/٨٣ عاملين .

(١٧) أنظر مادة ٨٤ عاملين .

(١٨) مادة ٨٤/(٦) عاملين . والغريب أن المحكمة التأديبية هى المختصة بتوقيع جزاءات خفض الوظيفة والأجر والإحالة على المعاش والفصل من الخدمة « بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثالثة فما دونهـــا) ، ويكون لهم التظلم منها أمام المحكمـــة الإدارية العليا ، حين أن لمجلس الإدارة توقيع هذه الجزاءات « بالنسبة لشاغلى وظائف الدرجة الثانية فما فوقها » ، ليكون لهم التظلم منها أمام المحكمة التأديبية المختصة » (مادة ١/٨٤ إلى ٤ عاملين) . ولا يمكن تبرير هذه التفرقة إلا على أساس الرغبة فى توسيع سلطة رئيس المشروع فى تقدير الأخطاء التأديبية التى يقترفها كبار المستخدمين لديه ، وتوجب عليه ، لمصلحة المشروع ، التخلص منهم (راجع سابقا ، فقرة ٢٣) .

(١٩) ١/٨٦ عاملين .

– **إجراءات التأديب** : يتفق نظام العاملين فى القطاع العام ، مع قانون العمل (٢٠) ، فى وجوب التحقيق مع العامل ، كتابة ، قبل توقيع الجزاء التأديبى عليه(٢١) . وفى الإكتفاء بالتحقيق الشفهى لجزاءات الإنذار . والغرامة أو الوقف ، لمدة لاتجاوز ثلاثة أيام . « على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى الجزاء »(٢٢) . وإن كان يجب ، فى كل الأحوال . « أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا »(٢٣) .

– ولرئيس مجلس الإدارة ، إذا إقتضت مصلحة التحقيق ، أن يقف العامل ، إحتياطياً . عن عمله (٢٤) . وإن كان وقف رئيس مجلس الإدارة ، وأعضاء مجلس الإدارة المعينين ، يقرره رئيس الجمعية العمومية للشركة(٢٥) . أما « أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية . وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبون » . فيكون وقفهم « بقرار من السلطة القضائية المختصة » (٢٦) . وهى المحكمة التأديبية المختصة . فلا يقف العامل . عن عمله ، إلا بقرار تصدره .

ولاتزيد مدة الوقف على ثلاثة شهور ، وإن كان يجوز إطالتها ، بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ، للمدة التى تحددها فى قرارها(٢٧). ويترتب ، على وقف العامل عن عمله ، وقف دفع نصف أجره (٢٧) ، على أن يعرض أمر باقيه ، فوراً ، على المحكمة التأديبية المختصة ، لتقرر إعطاءه ، للعامل ، أو عدم إعطائه له . فإذا لم يعرض عليها . خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف ، أو لم تفصل فيه خلال عشرين يوما من تاريخ رفعه إليها ، « وجب صرف الأجر كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع فى شأنه » (٢٨) .

---

(٢٠) راجع سابقا ، فقرة ٥٠ .
(٢١) مادة ١/٨١ عاملين .
(٢٢) مادة ٢/٨١ عاملين .
(٢٣) مادة ١/٨١ عاملين .
(٢٤) مادة ١/٨٦ عاملين .
(٢٥) مادة ٦/٨٦ عاملين .
(٢٦) مادة ٥/٨٦ عاملين .
(٢٧) مادة ١/٨٦ عاملين .
(٢٨) مادة ٢/٨٦ عاملين .

وقد نظمت كيفية التصرف فى نصف الأجر . الذى تقرر وقفه . بعد إنهاء الدعوى التأديبية ، وعلى هدى الفصل فيها (٢٩) .

— وقد وضعت إجراءات خاصة بالإحالة على المعاش أو الفصل من الخدمة ، هى ذات الإجراءات . التى ظهرت ، لهذه الحالة . فى قانون العمل (٣٠) . وترجع أصولها إلى قرار وزارى . صدر تنفيذاً للمادة ٦٦/٤ من قانون العمل القديم(٣٠) :

إذا رأى مجلس الإدارة . أو رئيس المجلس . حسب الأحوال (٣١) . أن الخطأ . الذى نسب إلى العامل . يستوجب إحالته على المعاش . أو فصله من الخدمة ، تعين . قبل إحالته إلى المحكمة التأديبية المختصة . عرض أمره على لجنة ثلاثية ، تماثل فى . تكوينها ، اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٦٢ من قانون العمل(٣٢) . وتشبه . كذلك . هذه اللجنة . فى كيفية أداء مهمتها . وفى حدود سلطتها . — وإن كان قد فرض عليها ابلاغ رأيها فيه . إلى مجلس الإدارة أو رئيسه حسب الأحوال . « فى ميعاد لايجاوز أسبوعاً من تاريخ إحاله الأوراق إليها »(٣٣) — . وعلى الخصوص فى الأثر الذى يترتب على إغفال العرض عليها ، وهو بطلان قرار الفصل أو الإحالة على المعاش . بقوة القانون . « دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر »(٣٤) .

ورغم أن الشارع لم يوجب عرض قرار إنهاء الخدمة ، مقدماً ، على تلك اللجنة . إلا قبل إحالة العامل على المحكمة التأديبية (٣٥) . فإن عرضه

---

(٢٩) مادة ٣/٨٦ عاملين .

(٣٠) راجع سابقا ، فقرة ٥٠ .

(٣١) مجلس الإدارة فى الحالات التى يكون له فيها سلطة الفصل أو الإحالة إلى المعاش . ورئيس مجلس الإدرة فى الحالات التى تختص المحكمة التأديبية ، بتوقيع هذا الجزاء أو ذاك .

(٣٢) راجع سابقا ، فقرة ٥٠ . وتشكل اللجنة من « مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه » ، وتكون له الرئاسة . و « ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة إذا لم توجد اللجنة النقابية » ؛ و « ممثل للشركة » (مادة ١/٨٥ عاملين) .

(٣٣) مادة ٢/٨٥ عاملين .

(٣٤) مادة ٣/٨٥ عاملين .

(٣٥) مادة ١/٨٥ عاملين .

عليها ، قبل الإحالة على المعاش أو الفصل من الخدمة ، الذى يقرره مجلس الإدارة ، فى حدود سلطته[٣٦] ، تقضى به قواعد القياس الأولى فى تفسير النصوص .

على أن العرض ، على اللجنة الثلاثية ، إذا كانت له ثمة فائدة ، حيث يستقل رئيس المشروع بفصل العامل تأديبياً ، فلاترجى منه أية فائدة حينما يكون فصله فى إختصاص المحكمة التأديبية ، لأن ، فى المحاكمة أمامها ، وفى التظلم من حكمها ، ضمانات وافية .

— لاتجوز ترقية العامل ، الذى يحال إلى المحاكمة التأديبية ، أو الذى وقف عن عمله ، خلال مدة الإحالة أو الوقف[٣٧] .

ولايمنع إنتهاء الخدمة ، أياً كان سببه ، الاستمرار فى محاكمة العامل تأديبياً ، « إذا كان قد بدىء فى التحقيق معه قبل إنتهاء خدمته » [٣٨] . بل ، ويجوز ، فى « المخالفات التى يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة » ، إقامة الدعوى التأديبية ، خلال خمس سنوات من تاريخ إنتهاء الخدمة ، ولو لم يكن قد بدىء فى التحقيق قبل إنتهائها [٣٩] .

وأعفيت ، من الرسوم ، « الطعون التى تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية » [٤٠] .

— وتسقط الدعوى التأديبية ، ضد العامل الموجود فى الخدمة ، بمضى سنة « من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة » ، وعلى كل حال ، بانقضاء ثلاث سنوات على وقوعها » [٤١] . وينقطع التقادم « بأى

---

(٣٦) مادة ٨٤/(٤) عاملين .

(٣٧) مادة ٩٠ عاملين ، التى بينت متى يعتبر العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية ، وحددت مصير الترقية بعد هذه المحاكمة .

(٣٨) مادة ١/٩١ عاملين .

(٣٩) مادة ٢/٩١ ، وفرضت الفقرة الثانية منها ، فى هذه الحالة ، غرامة على العامل ، وبينت الفقرة الثالثة منها طريقة تنفيذها

(٤٠) مادة ٩٢ عاملين .

(٤١) مادة ١/٩٣ عاملين .

إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة »(٤٢) . « وإذا تعدد المتهمون ، فإن إنقطاع المدة ، بالنسبة لأحدهم ، يترتب عليه إنقطاعها بالنسبة للباقين ، ولو لم تكن قد إتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة »(٤٢) . على أن المخالفة ، إذا كونت جريمة جنائية ، « فلاتسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية » (٤٣) .

— **تنفيذ الجزاءات التأديبية** : بين ، على وجه الدقة ، كيفية تنفيذ « جزاء الخفض إلى وظيفة أدنى » ، و « جزاء الخفض إلى الوظيفة الأدنى مع خفض الأجر »(٤٤) .

وإذا فصل العامل ، أو أحيل إلى المعاش ، تأديبياً ، إنتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم أو القرار « مالم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه »(٤٥) . والعبرة ، بداهة ، بالحكم النهائى ، إذا كان العامل قد تظلم ، من قرار فصله ، أو إحالته على المعاش ، أمام المحكمة التأديبية المختصة ، أو من الحكم بفصله ، أو إحالته على المعاش ، أمام المحكمة الإدارية العليا ، فتنتهى مدة خدمته من تاريخ هذا الحكم النهائى مالم يكن موقوفاً عن عمله .

— **الآثار التبعية للجزاء التأديبي** : حددت فترات معينة يتعين إنقضاؤها قبل « النظر » فى ترقية العامل الذى أوقع عليه جزاء تأديبي . وتختلف هذه الفترات حسب جسامة الجزاء الذى أنزل به ، فتتناسب ، الفترة ، فى طولها ، تناسباً طردياً مع جسامته . إنما تحسب ، فى كل الأحوال ، « من تاريخ توقيع الجزاء ، ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على جزاء سابق »(٤٦) . والعبرة ، فى هذه الحالة أيضا ، بالحكم النهائى فتبدأ المدة من تاريخ صدوره .

---

(٤٢) مادة ٢/٩٣ عاملين .

(٤٣) مادة ٣/٩٣ عاملين .

(٤٤) مادة ٨٩ عاملين .

(٤٥) مادة ١٠٢ عاملين ، ونص ، فى الفقرة الثانية منها ، على أن يستحق تعويضاً يعادل أجره إلى يوم إبلاغه بالحكم إذا لم يكن موقوفاً عن العمل ، وفى الفقرة الثالثة ، على أن « لايجوز أن يسترد من العامل ، الذى أوقف عن عمله ، ماسبق أن صرف له من أجره » .

(٤٦) مادة ٨٨ عاملين .

— محو الجزاءات التأديبية : وحددت ، كذلك ، فترات معينة ، — تختلف حسب جسامة الجزاء ، وتتناسب ، فى طولها ، تناسباً طردياً مع جسامته — ، تمحى بانقضائها ، الجزاءات التأديبية(٤٧) . وتعتبر ، بمحوها ، كأن لم تكن « بالنسبة للمستقبل » . بحيث « ترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه ، ومايتعلق به » من ملف الخدمة (٤٨) ، وإن كان محو الجزاء يظل غير ذى أثر على « الحقوق والتعويضات التى ترتبت نتيجة له » (٤٨).

ويجب ، لمحو الجزاء ، « أن يكون سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان » ، وفقاً للثابت فى « تقاريره السنوية وملف خدمته ومايبديه الرؤساء عنه »(٤٩) .

ويختص بمحو الجزاء ، رئيس مجلس الإدارة ، « بالنسبة لشاغلى الوظائف العليا » ، ولجنة شئون العاملين بالنسبة لغيرهم(٥٠)(٥١) .

الفصل الثانى

فى العلاقات الجماعية داخل المشروع

٥٩ — العلاقات الجماعية داخل المشروع ، تقسيم .

٥٩ — العلاقات الجماعية داخل المشروع ، تقسيم : ظل المشروع ، كما قدمنا (١) ، ردحاً طويلا ، يقوم على أسس فردية ، لايرى معها ، فى

(٤٧) مادة ٩٤ / ١ عاملين .

(٤٨) مادة ٩٤ / ٤ عاملين .

(٤٩) مادة ٩٤ / ٢ عاملين .

(٥٠) مادة ٩٤ / ٢ و ٣ عاملين .

(٥١) وتحتفظ الشركة ، فى حساب خاص ، بحصيلة جزاءات الخصم التى وقعت على العملة . وتنفق فى الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للعملة ، « طبقاً للشروط والأوضاع التى يحددها مجلس الإدارة مع اللجنة النقابية » (مادة ٩٥ عاملين) .

فقرة ٥٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥ .

علاقات العمل ، سوى روابط فردية بين صاحب العمل وكل عامل عنده ، ولا أثر ، من ثم ، فيها ، لروابط جماعية بينه وبين مجموع عملته ، لأن تلك العلاقات ، فى ظل الرأسمالية الحرة (٢) ، تتأسس على ملكية أدوات الإنتاج وعقود عمل مع العاملين عليها (٣) . وإستأثر صاحبُ العمل وحده ، نتيجة لهذا ، بسلطة الإدارة فى مشروعه ، سواء تأسست على ملكيته له ، أم إستندت إلى تحمله تبعة الاستغلال فيه ، واقتصر دور العملة على تأدية العمل لديه ، مقابل الأجر الذى يدفعه لهم ، وظلوا ، على هذا الوجه ، خوارج عن المشروع ، ليس لهم ، عدا تأدية عملهم ، أى دور فيه(٤) . فالعمال ، أياً كانت فئاتهم ، — فنيون أم فعلة ، عمال متنقلون من مشروع إلى آخر أم مستخدمون مستقرون فى مشروع واحد — ، ليسوا سوى موردين لسلطة خاصة ، هى ساعات عملهم ، التى يتحدد ثمنها ، مقدماً ، فى عقد العمل ، وليس لهم ، فيما عداه ، أية حقوق فى إدارة المشروع ، أو فى الربح يجنيه ، ولا يمكن تبعاً لهذا ، أن يعنيهم نموه أو إزدهاره (٥) .

وبان ، بعد تقدم الأفكار الإجتماعية ، خطل هذا التصوير واضحاً . فليس مستساغاً ، كما قدمنا(٦) ، أن يظل العمال مجرد بائعين ، إلى المشروع ، لسلعة ، حين يعتبر المستثمرون ، أو المضاربون ، أسياداً له ، يمسكون بناصية الأمور فيه . وعلى كل حال ، ليس من شأن إستئثار رأس المال وحده بسلطة الأمر فى المشروع ، وإستقلاله بإدارته ، وجنى أرباحه ، توفير الانسجام بين عناصر الإنتاج ، بله تحقيق العدل الإجتماعى(٧) .

---

(٢) Capitalisme libéral

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٥ .

(٤) ريبير ، المظاهر القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٠ ومابعدها.

(٥) جام ، أشكال المشروعات ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ ، وص ٢٤٨ .

(٦) راجع سابقا ، فقرات ٢٦-٢٨ ؛ وانظر جام ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ ؛ لوجال وبريت دى لاجريساى ، المرجع السابق ، ص ٦٢ : « العامل جزء من المشروع ، الذى لا يستطيع ، بدونه ، أن يؤدى غرضه ، ويحقق ربحه . وإذا كان صاحب العمل قد وضع ، فى المشروع ، أمواله ، فإن العامل قد وقف عليه حياته ، بل وحياة عائلته » .

(٧) إركمن ERKMEN ، إشتراك الأجراء فى إدارة المشروع ، ص ١٣ .

وكثيراً مايقال أن هذا الوضع . الذى شاءته الأقدار للعامل ، رغم عيوبه . أفضل الأوضاع له . إذ يوفر له دخلاً محدداً ومؤكداً . ولما كان العامل . فى العادة . لايستطيع الإعتماد على مدخرات ليست عنده ؛ فإن الأجر الثابت . وإن كان قليلا . ولكنه مؤكد . خير له من حصة فى الربح أكبر قدراً . ولكنها محتملة . وكان يسيراً أن يرد بأن الأجر يتعرض للنقص ، بكساد المشروع . أو الضياع . بإغلاقه . لينخفض مستوى عيش العامل . أو يقع فى بطالة قد تكون طويلة . وإذا كانت هذه الأخطار إستثنائية . فإنها ، مع ذلك . حقيقية . وتهدد العامل بقدر ما يهدد صاحب العمل فقد أسواقه . « ولهذا يشكو العمال ؛ أحياناً . مشاركتهم فى بعض بعض الأخطار . دون الإشتراك فى أية أرباح »[٨] . على أن أكثر مايشكون منه حالة التبعية التى تهيمن عليهم . وإذا كانت قله من العمال المهرة تفضل . لقاء عملها ، مبالغ أكبر من مجرد الأجر . ولو كانت أقل ثباتاً منه ، فإن جميع العمال يتوقون إلى شىء من السلطة فى المشروع . أو ، فى القليل ، حق مراقبة إدارته[٨] . وبعد أن بدرت منهم ، فى بعض الأحيان ، نداءات أكثر طموحاً ، فإنهم ، إزاء فشلهم فى إنشاء شركات عمالية للإنتاج[٩] . — تنقلب فيها الأوضاع السائدة ؛ فى المجتمع الرأسمالى ، فيستأجرون رأس المال ، بدل أن يستأجرهم[١٠] — . قنعوا بالاشتراك فى إدارة المشروع الرأسمالى . والحصول على جزء من أرباحه[١١]. واستجابت الإرادة الشارعة ، فى الدول المختلفة . بدرجات متفاوته ، لهذه الأمانى المشروعة.

وهكذا قامت . داخل المشروع ، إلى جانب العلاقات الفردية بين رئيسه وكل عامل عنده ، علاقات جماعية بين رئيسه ومجموع عملته ، تجسمت فى إشتراكهم معه فى إدارة مشروعه وفى جنى ثماره .

---

(٨) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٤٩ .

(٩) Sociétés ouvrières de production

(١٠) أنظر ، فى هذه الأنواع المختلفة للشركات ، چام ، المرجع السابق ، ص ٢٤٨ وما بعدها .

(١١) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٥٠ .

وعلى ذلك ، ينقسم الفصل إلى مبحثين ، تخصص الأول لمساهمة العملة فى إدارة المشروع ، ونكرس الثانى لاشتراكهم فى أرباحه .

المبحث الأول

فى اشتراك العملة فى الإدارة

٦٠ ـ اشتراك العملة فى ادارة المشروع ، فلسفته ، وتقديره فى ذاته ، ٦١ ـ فحوى اشتراك العملة فى الادارة ، درجاته ، ونطاقه ، ٦٢ ـ تطبيق : اشتراك العملة فى الادارة فى فرنسا ، ٦٣ ـ تطبيق : اشتراك العملة فى الادارة فى ألمانيا الغربية ، ٦٤ ـ تطبيق : اشتراك العملة فى الادارة فى مصر .

٦٠ ـ إشتراك العملة فى إدارة المشروع ، فلسفته ، وتقديره فى ذاته : إذا كانت المذاهب الإجتماعية ، والأوساط النقابية ، قد إختلفت فى تقدير مبدأ إشتراك العملة فى إدارة المشروع الذى يضمهم[1] ، بين راغب فيه ، وراغب عنه[2] ، فإن المبدأ ، فى الحقيقة ، يقوم على إعتبارات مزدوجة ، مادية وأدبية ، تتفرع على أهمية الصلة بين إدارة المشروع وعملته ، إزالةً للهوة العميقة ، بين العمل ورأس المال ، التى زادتها النهضة الصناعية عمقاً وإتساعاً ، وأدت ، بينهما ، إلى قطيعة نهائية[3] . فالعملة ، فى المشروع ، لا يدرون ، من أمر إدارته ، شيئاً . والجهل بها مصدر للقلق وإنعدام الثقة[4] . قد لا يفهمون بعض قراراتها ، فينقصهم الحماس ، أو يعوزهم الإخلاص ، فى تنفيذها[5] . كما أن رئيس المشروع لا يعرف شيئاً عن الظروف التى تكتنف حياة عملته ، أو التى تحيط بعملهم ، ولا يدرك أن

فقرة ٦٠ :

(١) Le principe de la participation à la gestion .

(٢) أنظر فى ذلك لوسيان — بران LUCIEN-BRUN ، حق العاملين فى إدارة ومراقبة المشروعات ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٩٢٣ ، ص ١ وما بعدها .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١ ؛ وكذلك إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٣ — ٢٤ .

(٤) إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٧ .

(٥) إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٥ .

عليه ، إزاءهم ، شيئاً غير الوفاء بأجورهم[٦] ، وإنعدام « التفاهم » ، على هذا الوجه ، بين عنصرى الإنتاج : العمل ورأس المال ، ضار بكليهما ، وتنعكس آثاره الضارة على المجتمع بأسره[٧] . والعلاج الناجح لهذه الأضرار يكمن فى التقريب بينهما ، بالإعتراف للعمل بالمكان الذى يجب أن يشغله فى إدارة المشروع[٧] ، بدل الاقتصار على وضعه تحت إمرته . فتمثيل العمال فى الإدارة ضرورى ، فى الناحية العملية ، لإيصال شكاواهم ،أو مطالبهم، إليها ، وإحاطة العمال علماً برغباتها ، وبالأغراض التى تنشدها[٨] . إنما هو أكثر ضرورة ، فى الناحية المعنوية ، لأنه ، بالقائه على العملة نصيبهم فى المسئولية عن إدارة المشروع . ينمى شخصية كل عامل ، ويجعله معيناً بنجاح المشروع ، وأكثر إقبالاً على عمله ، وعناية به ، بدل فرض التبعية العمياء عليه ، التى تخدش كبرياءه ، وقصر دوره على تنفيذ آلى ، يبعث فى نفسه شبح السخرة ، وتنعكس آثاره السيئة على نشاطه المهنى برمته ، ويولد لديه الشعور بالكراهية لصاحب العمل ، ويقل ، تبعاً لهذا ، إهتمامه بعمله ، وحرصه على حسن آدائه[٩] . ويجب ، لتبديد هذا الشعور بالكراهية ، الذى يزعزع الاستقرار الاقتصادى ، ويهدد السلام الإجتماعى ، تخليص العامل من شعوره المقيت بأنه ليس سوى مجرد آلة ، بغير إرادة ، تحت إمرة « الرأسمالى » ، رئيس المشروع الذى يؤدى العمل فيه[١٠] .

يهدف مبدأ المشاركة ، فى جملة القول ، إلى تحسين إستغلال المشروع ، وزيادة إنتاجه ، نتيجة تعاون العملة فى وسائل إدارته ، من ناحية ، وإلى

---

(٦) لوسيان – بران ، المرجع السابق ، مقدمة ، ص ٣ .

(٧) إركين ، المرجع السابق .

(٨) جوردن GORDON ، واتكنز WATKINS ، ودود Dod ، تنظيم علاقات العمل ، نيويورك – لندن سنة ١٩٣٨ ، ص ٦٦٧ (مشار إليه فى إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ، وهامش ١) .

(٩) قوب إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٦ – ٢٧ .

(١٠) برتوليه BERTHOLET ، مجالس العمل فى ألمانيا ، مكتب العمل الدولى ، دراسات ووثائق ، سلسلة ب ، رقم ١٣ ، سنة ١٩٢٤ ، ص ١٣١ (مشار إليه فى إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ، وهامش ٢) .

رفع مستوى العملة مادياً ، وعلى الخصوص معنوياً ، من ناحية أخرى[١١]، وإلى تعديل نظم العمل في المشروع : بحيث لاتستهدف خدمة رأس المال وحده ، بل توفير مصلحة العمل ، إلى جانبه ، أخيراً[١١] . وبهذا يتحقق التوازن بين عنصرى الإنتاج ، اللذين لا غنى لأحدهما عن الآخر في إنجازه[١٢] .

إنما يجد المبدأ غايته البعيدة ، أو النهائية ، في إزالة التبعية التي يرزح العملة تحت ثقلها ، تبعاً لزوال سلطة رأس المال عليهم ، لاشتراكهم معه في سلطة الإدارة[١٣] ، لتحل « الديموقراطية الصناعية »[١٤] محل « أوتوقراطية رأس المال »[١٥] . وتستند إدارة المشروع إلى رضاء جميع الذين يساهمون فيه[١٦] ، على غرار نظام الحكم في الجماعة السياسية[١٦] . فكما أن الدولة ليست هي الحاكم وحده ، بل هي مجموع المواطنين ، فكذلك المشروع ليس هو « الرأسمالي » بمفرده ، بل جميع الداخلين في تكوينه ، ويجب ، من ثم ، إدارته لمصلحتهم جميعا ، وبرضائهم جميعا ، أو بالأحرى رضاء نائبين عنهم[١٦] . فتخف ، في المشروع ، الفروق بين الطبقات ، وتختفي ، داخله ، الامتيازات الطبقية ، التي ولدتها حيازة الثروات[١٧] ، بعد أن خفت تلك الفروق ، واختفت هذه الامتيازات ، في الدولة الحديثة خارجه[١٧] .

ويعتبر المبدأ ، — الذي كان أحد المطالب الرئيسية للطبقة العاملة ، في الدول الغربية ، غداة الحرب العالمية الأولى[١٨] — ، ثمرة لتغير الفكر

---

(١١) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٥ .

(١٢) بيو PIOU ، مشار إليه في لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١٧٤ .

(١٣) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(١٤) La démocratie industrielle ، وانظر في معنى هذا التعبير ، وفي نقده ، إركين ، المرجع السابق ، ص ١٦ وما بعدها .

(١٥) La démocratie industrielle .

(١٦) أنظر ، في عرض هذا التصوير ، لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١٦٨ وما بعدها ، وفي نقده ص ١٧٢ وما بعدها .

(١٧) أنظر لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١٦٩ — ١٧٠ .

(١٨) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٧ .

الإجتماعى ، الذى نادى ، — بعد الإحاطة بوضع العملة فى المشروع ، وإعتبارهم داخلين فيه ، مكونين أحد مقوماته ، لا خارجين عنه ويدورون على هامشه — ، بإشراكهم فى إدارته . تبعاً لوقوفهم ، إلى جانب رأس المال ، متضافرين معه فى تحقيق غايته[١٩] ، على نحو يخدم الإنتاج ، ويحقق مصلحة الوطن [٢٠] . فإذا كان حصول العامل على أجر « يتناسب مع إنتاجية عمله ، ويسمح له بإشباع حاجاته التى يعتبرها طبيعية وسط الأوضاع العادية فى الجماعة » [٢١] ، يعتبر مطلباً أساسياً اه ، فإن « عدم خضوعه ، بطريقة تحكمية . للقرارات التى يتخذها ممثلو رأس المال ، وعدم إعتباره خارجاً عن المشروع . الذى تقضى الضرورة اليومية بدخوله فيه » [٢٢] ، يعتبر ، لوعيه بالدور الذى يقوم به فى الإنتاج ، مطلباً آخر لايقل عنه أهمية [٢٢] .

إنما عيب ، على مبدأ المشاركة ، أنه يلحق بالإنتاج أضراراً بالغة ، بزعزعته السلطة الرئاسية فى المشروع ، وهى ضرورية لانتظام سيره ، من ناحية ، وبوضعه إدارة المشروع بين يدى غير المختصين بها ، وغير ذوى الكفاية لها ، من ناحية أخرى ، وبإضعافه الباعث الشخصى، فى نفوس أصحاب الأموال ، الذى يدفعهم إلى إقامة المشروعات التى تنهض باقتصاد الجماعة ، أخيراً [٢٣] . وتعرض ، فضلا عن هذا ، لنقد بعض الأوساط النقابية ، التى أخذت عليه إضراره بتضامن الطبقة العاملة ، وزرعه الفرقة

---

(١٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٦ .

(٢٠) قرب إركين ، المرجع السابق ، ص ١٨ .

(٢١) ف . بيرو F. PERROUX إشتراك العمال فى مسئوليات المشروع ، ص ٢٥ (مشار إليه فى إيرلان HERLIN ، التجارب الألمانية فى الاشتراك فى الإدارة ، رساله ، باريس سنة ١٩٦٠ ، ص ٢ ، وهامش ٣) .

(٢٢) المجلة الدولية للعمل ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٦١٣ (مشار إليه فى إيرلان ، المرجع السابق ، ص ٢ ، وهامش ٤) .

(٢٣) إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٨ ؛ وانظر ، فى نقد نظام إشتراك العملة فى الإدارة ، لوسيان — بران ، الرسالة المشار إليها ، على الخصوص ص ١٠٩ وما بعدها ، وفى وجه النقد الأخير ص ١١١ .

بين العمال ، بالتفاف عملة كل مشروع إلى مصالحهم الخاصة ، دون المصالح العمومية لمجموعهم (٢٤) ، لأن التضامن ، الذى يولده العمل فى المشروع بين عماله ، قد يحجب عن أعينهم التضامن الجماعى للطبقة العاملة (٢٥) . ولقى ، أخيراً ، إعتراض بعض أصحاب الأعمال ، الذين خشوا معه إزدياد مطالب العمال ، وميلهم إلى توسيع إختصاصاتهم فى الإدارة ، وعصيان مندوبيهم لهم فى أثناء الاجتماع بهم ، ويؤدى كل هذا إلى إضرابات ، فى المشروع ، كان يمكن تجنبها لولا إشتراك العمال فى إدارته (٢٦) .

وكان يسيراً أن يُرد بأن السلطة الرئاسية ، إذا كانت ضرورية لسير المشروع ، شأن كل الأنشطة الاجتماعية ، فليس لاستئثار رأس المال بإدارته مثل هذه الحتمية . بل إن إستقلاله بها ، وإخضاع العملة لها ، يبعث ، فى نفوسهم ، الشعور بالإمتهان ، ويزيل عنهم البهجة فى العمل ، ويؤدى ، من ثم ، إلى نقص إنتاجهم . ويمكن أن يصاغ مبدأ المشاركة على نسق نظام الإدارة فى شركات المساهمة . فيوجد ، دائماً ، رئيس للمشروع يكفل سيره ، ويكون بمثابة السلطة التنفيذية له ، ويقوم ، إلى جانبه ، « مجلس إدارة » يمثل فيه العملة . وإذا تعذر القول بأن جميع العملة يحوزون إختصاصاً إدارياً ، أو تجارياً ، أو مالياً ، يوفر لهم القدرة على إدارة المشروع ، فلاشك فى وجود نخبة منهم لديها الدراية اللازمة لإداراته . ولا يقصد ، بمبدأ المشاركة ، أن يعهد بها ، جماعياً ، إلى العملة ، ولا أن يلقى بها ، دون تمييز ، على نفر منهم ، بل يراد به أن تتولاها الصفوة من بينهم ، فيشتركون ، فى الإدارة ، نيابة عن جميعهم ، ويقدمون ، إلى زملائهم ، حساباً عن إدارتهم . وبهذا تهيىء المشاركة ، للعملة ، فرصة ثمينة للثقافة المهنية والاقتصادية . بل ويمكن أن تتولى المنظمات النقابية مهمة إعداد

---

(٢٤) أنظر ، فى رأى نقابات العمال فى مبدأ اشتراك العملة فى الإدارة ، لوسيان — بران ، الرسالة المشار إليها ، ص ٥ وما بعدها ؛ وإركين ، المرجع السابق ، ص ١٣١ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١٤٣ ؛ وإرلان ، التجارب الألمانية فى الاشتراك فى الإدارة ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٢٥) قرب أوليبه ، ص ٤٤٨ .

(٢٦) إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٨ .

أعضائها للاشتراك فى الإدارة ، ليكونوا أقدر ، على أداء دورهم ، بفاعلية وكفاءة(٢٧) . وإذا كان المستخدم ، أو العامل ، لا يجوز ، دائماً ، إختصاصاً إدارياً ، أو تجارياً ، أو مالياً ، يؤهله للمساهمة فى الإدارة ، فلا شك فى أنه على درجة عالية من القدرة الفنية ، موضوع أعماله اليومية ، ويستطيع بخبرته ، فى حدودها ، أن يقدم للمشروع خدمات كبيرة(٢٧) . وهكذا يؤدى نظام المشاركة ، فضلا عن معاونة رئيس المشروع فى إدارته ، إلى إبراز الكفايات بين العملة ، وتعليم ، أو تثقيف ، مجموعهم(٢٧) .

أما النعى ، على نظام المشاركة فى الإدارة ، بأنه يثبط همة أصحاب الأموال عن إقامة المشروعات الهامة ، فمردود بأن تحقيق الربح هو دافع « الرأسمالى » إلى تذليل الصعوبات ، وتحمل الأخطار . ولقدر الربح ، بالنسبة له ، أهمية مزدوجة : « يكوّن دخله ، ويعتبر أمارة نجاحه »(٢٨) . ولما كان النظام القانونى ، الذى يخضع له العملة ، بالأجر الثابت الذى يحصر فيه حقهم ، لايغريهم على بذل كل جهد فى العمل الذى نيط بهم ، فقد بذلت محاولات شتى لإغرائهم على زيادة الإنتاج ، وإثارة إهتمامهم بنجاح المشروع ، منها إشتراكهم فى أرباحه (٢٩) . ولكن هذا النظام بات وهماً مالم يقترن به ، ليكمله ، نظام الاشتراك فى إدارته ، الذى يكفل ، للعملة ، رقابة على الأعمال التى تحدد حصتهم فى ربحه (٣٠) ، من ناحية ، ويخفف عنهم وطأة التبعية التى تنوء بها نفوسهم فى داخله ، من ناحية أخرى . وإذا كان رئيس المشروع يفقد ، باشتراك العملة معه فى إدارته ، جزءاً من سلطته ، فإن مايفقده به لا يمثل ، بالنسبة له ، خسارة ، لأنه يجنى ، فى مقابله ، إدماج مصلحة العملة فى مصالح مشروعه . وفى هذا الادماج ضمان لزيادة الإنتاج ، ورفع مستواه ، بحيث يمكن القول بأن إشتراك العملة ، فى الإدارة ، لا يهدد المصالح التى يرجوها أصحاب الأموال من إقامة المشروعات ، بل يؤدى ، على النقيض ، إلى تأكيدها (٣١) .

---

(٢٧) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٠ وما بعدها .
(٢٨) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٢ .
(٢٩) أنظر لاحقا ، فقرات ٦٥ وما بعدها .
(٣٠) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٣ .
(٣١) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٤ .

ومع ذلك ، لامجال ، فى رأينا ، لإشراك العملة فى إدارة المشروع الفردى(٣٢) ، سواء أكان يملكه فرد واحد أو شركة أشخاص(٣٣) ، لأن صاحب رأس المال ، حالئذ ، يتحمل ، فى كل أمواله ، المسئولية عنه(٣٤) ، ويختلط المشروع بذمته(٣٥) . ويتأسس ، على هذه المسئولية الشخصية ، وغير المحدودة ، حقه فى الاستقلال بإدارة مشروعه ، دون شريك فيه ، أو معقب عليه . ولا يمكن أن يشترك معه ، فى إدارته ، العملة لديه ، ليقتسمون معه المسئولية عنه ، لأن تعرضهم ، بإفلاسه ، لفقد العمل ، — الذى ، غالباً ، مايجدون ، فى وقت قصير ، بديلاً عنه — ، لايمكن مقارنته بخراب المشروع ، وإفلاس صاحبه(٣٦) . بل إن نظام المشاركة ، فى دائرة المشروع الفردى ، لايمكن ، فعلاً ، تحقيقه ، لأن طريقة تنفيذه هى إنشاء مجلس للإدارة ، يقوم إلى جانب رئيسه ، يدخل بعض العمال أعضاء فيه ، نائبين عن مجموعهم . فإذا لم توفر ، لصاحب العمل ، فى هذا المجلس ، أغلبية مطلقة ، تزعزت سلطته ، وعجز عن إدارة مشروعه ، وربما عن تنفيذ إلتزاماته إزاء عملائه ، وإذا وفرت له أغلبية مطلقة فيه ، صار إشتراك العملة ، فى الإدارة ، وهماً لاطائل تحته ، ولاجدوى منه ، وتحول مجلس الإدارة إلى أداة لمناوءة رئيسه ، وتأخير أعماله(٣٧) .

---

(٣٢) Entreprise individuelle .

(٣٣) لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١١٢ .

(٣٤) *In infinitum*

(٣٥) آمل ولاجارد ، موسوعة القانون التجارى ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٥ ؛ لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١١٥ ؛ وراجع سابقا ، فقرتى ٢٤ و ٢٦ .

(٣٦) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٣٧) لوسيان — بران (المرجع السابق ، ص ١١٤ — ١١٧) ، الذى إنتهى إلى أن « وضع مجلس إدارة على رأس المشروع الفردى ، ليجلس فيه ممثلو العملة ، هو ، فى الحقيقة ، إلغاء المشروع الفردى ، واستبدال شركة به ، شركة مولدة ، واستثنائية ، بانعدام المساواة فى الحصص ، وفى السلطات ، وفى المسئوليات » ، المرجع المشار إليه ، ص ١١٦) .

ولكن ، فى المشروع ، الذى تقتصر مسئولية أصحابه على الحصة التى يقدمها كل منهم لإنشائه ، وصورته شركة المساهمة(٣٨) ، ويمكن عدم الاعتراف لهم ، فى إدارته ، بذات السلطات التى يتمتع بها ، فى مشروعه ، من يضع فيه كل ثروته ، وأحياناً شرفه التجارى وإعتباره ، فيستطيع أنصار مبدأ المشاركة النداء بتطبيق مبدئهم(٣٩) ، لاسيما وأن بعد الشقة فيه بين العمل ورأس المال ، على نقيض المشروع الفردى ، لايهيء التعاون المثمر بينهما(٤٠) .

ومع ذلك ، يتعين ألا تكون مشاركة العملة فى إدارة المشروع على حساب النظام الذى يجب أن يسود العمل فيه ، أو الاختصاص الذى يفترض أن يحوزه القائمون على إدارته(٤١) . فإذا أتيحت المشاركة ، للعملة ، فى حدود معينة ، يجب أن تظل مشاركتهم عديمة الأثر على النظام فى المشروع ، والجزاءات على مخالفته ، التى يجب أن تكون بمنأى عن تدخل الخاضعين لها (٤٢) ، وإلا تزعزعت سلطة رئيس المشروع ، ومس إستقلاله ، ولايستطيع ، بغيرهما ، أن يقوم بأعباء مهامه (٤٣) . وإذا كان العملة ، وعلى الخصوص الهياكل منهم (٤٤) ، ذوى دراية ، قد تكون

---

(٣٨) Entreprise sociétaire . على أن نظام المشاركة يمكن أن يقوم ، أيضا ، فى الشركة ذات المسئولية المحدودة ، التى ، وإن اختلف الرأى – فى طبيعتها ، هل تعتبر شركة أشخاص أو شركة أموال ، لأن نظامها القانونى خليط من القواعد التى تنظم كلا النوعين – ، تقتصر مسئولية الشركاء فيها على الحصة التى قدمها كل منهم (أنظر الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرات ٨٧٠ وما بعدها ، وعلى الخصوص فقرة ٨٧٤) .

(٣٩) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٠) قرب لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١٢٠ .

(٤١) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٢) وعلى ذلك ، إذا عهد بالتأديب إلى مجلس ، أو لجنة ، يمثل فيها العمال ، يجب أن يكون رأيها إستشارياً ، ليظل لرئيس المشروع القرار النهائى بتوقيع الجزاء (آمل ولاجارد ، المرجع السابق) .

(٤٣) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٤) راجع ، فى التعريف بالهياكل ، سابقا ، فقرة ٢٣ .

مفيدة ، فى تنظيم العمل ، أو فى بعض نواحى الإنتاج ، فلا إختصاص لهم فى المسائل المالية ، أو التجارية ، ويجب ، من ثم ، أن ينحسر عنها ، فى القاعدة العامة ، نطاق مشاركتهم فى الإدارة(٤٥) (٤٦) .

٦١ — فحوى إشتراك العملة فى الإدارة ، درجاته ، ونطاقه : ويعنى الإشتراك فى الإدارة(١) أن يتولى عملة المشروع ، عن طريق نائبين عنهم ، المساهمة فى قيادته ، بدخولهم أعضاء فى الهيئات القائمة على إدارته ، التى كان يستأثر بها ممثلو رأس المال وحدهم ، وإقتسامهم ، مع هؤلاء الأخيرين ، سلطة الإدارة ، وقوامها تنظيم سير المشروع ، والتنسيق بين العناصر المستخدمة فيه ، على وجه يكفل تحقيق غايته(٢) ، وفى عبارة وجيزة « المساهمة فى الوسائل التى تتحقق ، بمقتضاها ، ما يستهدف المشروع من غاية إقتصادية »(٣) . ولايعتبر ، من ثم ، إشراكاً فى الإدارة تزويد العملة بمعلومات من سير المشروع ، أو تمكينهم من إبداء الرغبات ، أو تقديم الشكاوى (٤) ، ولا إنشاء هيئة مختلطة ، ذات مهمة قضائية(٥) ، للتحكيم فى منازعات العمل ، أو لاقتراح الجزاءات التأديبية على العملة (٦) . بل يجب ، لقيامها ، أن يتعاون عنصرا الإنتاج ، العمل ورأس المال ، فى إدارته ، ولاينفرد بها أحدهما دون الآخر(٧) ، بالسماح لنائبى العملة

(٤٥) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٤٦) أنظر ، فى نقد نظام المشاركة فى الإدارة حتى فى المشروعات التى تملكها شركات المساهمة ، لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ١١٨ وما بعدها .

فقرة ٦١ :

(١) Participation à la gestion .

(٢) إركين ، المرجع السابق ، ص ٣٨ .

(٣) إرلان HERLIN ، التجارب الألمانية للاشتراك فى الإدارة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٦٠ ، ص ٢٢ .

(٤) نيوكس شاتو NIOX CHATEAU ، دراسة فى مجالس المشروعات والرقابة العمالية فى النمسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٣ ، ص ٨ .

(٥) Organe juridictionel

(٦) إركين ، المرجع السابق ، ص ٤٠ — ٤١ .

(٧) نيوكس شاتو ، المرجع السابق .

بالمساهمة الفعلية ، والحرة ، فى تسيير المشروع وإدارته (٨) .

ويتفاوت الاشتراك فى قوته . فمرتبته الدنيا أن يقتصر على إبداء الرأى ، بحيث يكون لنائبى العملة رأى إستشارى : يبلغهم رئيس المشروع بالقرارات التى يزمع إتخاذها ، ولا يستطيع إصدارها إلا بعد إبداء رأيهم فيها له ، دون أن يكون مقيداً به . فالإلتزام يقتصر على طلب الرأى ، ولايشمل إتباعه . ويعتبر إبداء الرأى ، إذا كان ، على هذا الوجه ، جبرياً ، على صاحب العمل ، إشتراكاً فى الإدارة ، لأنه ، وإن كان غير ذى قوة ملزمة ، يدخل العملة فى نطاق كان ، بغيره ، بعيداً عن منالهم (٩) ، وينعته البعض(١٠) ، لهذا ، « بالاشتراك عن طريق الاستشارة » (١١) (١٢) .

وقد يرتفع الاشتراك إلى مستوى إقتسام السلطة(١٣) ، بأن يقتسم نائبو العملة عضوية مجلس الإدارة مع ممثلى رأس المال ، ليكون عددهم فيه مساوياً لعدد هؤلاء الأخيرين(١٤) ، وهذه هى مرتبته العليا ، وإن كان يجوز أن يكونوا أقل عدداً منهم ، ليظل نصيب العمل ، فى الإدارة ، أقل من نصيب رأس المال(١٤) . وقد يتجسم إقتسام السلطة فى تقرير الحق ، لنائبى العملة ، فى الإعتراض على القرارات(١٥) ، أو فى طلب إبطالها ، بعد إتخاذها ، فعلاً ، دون تدخلهم(١٦) .

ويكون الاشتراك ذا صفة إستشارية فى النطاق الاقتصادى ، كاختيار وسائل الإنتاج ، وتعيين قدره ، وتحديد أسعاره ، وكيفية التصرف فيه ،

---

(٨) پاييه PAYET ، إدماج العامل فى المشروع ، ص ١٤٥ .

(٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٣ .

(١٠) إركين ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما بعدها .

(١١) La participation à titre consultatif .

(١٢) أنظر ، فى تفصيلات هذا النظام ، پاييه ، المرجع السابق ، ص ١٤٧ وما بعدها ؛ وإركين ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما بعدها .

(١٣) Co-gestion .

(١٤) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٢ .

(١٥) Le droit de veto .

(١٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٣ .

وكذلك فى النطاق المالى ، كتوزيع الأرباح ، وتكوين الاحتياطى ، وعقد القروض . ذلك أن هذا النطاق ، أو ذاك ، يمثل غاية المشروع ، والنتيجة التى ينتهى إليها ، ويستأثر به ، تقليدياً ، رئيسه ، باعتباره مالكاً له ، ومتحملاً ، وحده ، المسئولية عنه[١٧] . كما أن عدم دراية العملة به يجعل تدخلهم عديم الجدوى ، إن لم يكن ضاراً[١٨] . ولا يمكن أن يكون لهم ، فى نطاقه ، سوى دور إستشارى ، لايتجاوز إبداء الرأى ، أو حقاً فى العلم بما يدور فيه[١٩] .

أما فى النطاق الإجتماعى ، — الذى يحيط ، فى المشروع ، بكل ما يتصل بعملته ، وظروف عملهم فيه ، ويشمل ، على الخصوص ، طرق تنفيذ العمل ، وتنظيم أوقاته ، والوقاية من أخطاره ، والخدمات الصحية ، والإجتماعية ، التى تسهر على راحة العملة داخل المشروع ، وكذلك المنشآت المهنية ، كمراكز التدريب المهنى ، والحلقات الدراسية ، والمنشآت الإجتماعية التى تهدف إلى تحسين أحوال العملة ، كصناديق التأمين أو الادخار ، والتعاونيات الاستهلاكية ، ومعسكرات الاصطياف[٢٠] — ، فإن للاشتراك فى الإدارة فاعلية أقوى ، وتصل فى بعض ، الحالات ، إلى إقتسام السلطة[٢١] .

ويجب ، لتكون المشاركة فعلية ، توفير الاستقلال لممثلى العملة ، بأن يتم إختيارهم عن طريق الإنتخاب ، من ناحية ، وأن تكفل لهم حماية جدية من التسريح بسبب آرائهم ، من ناحية أخرى[٢٢] . إنما يتعين ، كذلك ، حماية صاحب العمل من تسرب الأسرار الصناعية ، أو التجارية ، لمشروعه (٢٢) .

وقد أصبح إشتراك العملة فى الإدارة مبدأ مسلماً به فى قانون العمل

(١٧) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٠٠ .

(١٨) قرب جام ، المرجع السابق ، ص ٣٩٣ ؛ وبابيه ، المرجع السابق ، ص ١٥٣ .

(١٩) Droit d'information .

(٢٠) ديران وجوسو ، المرجع السابق ، فقرة ٤٠٤ .

(٢١) إيرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٩ .

(٢٢) إركين ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

المعاصر ، سيما ، فى بعض الدول ، كفرنسا ، إلى مرتبة المبادىء الدستورية(٢٣) ، إذ لا يمكن ، فى الجماعات المتقدمة ، أن يظل العامل بمعزل عن سير المشروع ، الذى يحصل منه على مورد رزقه . بل إن مساهمته فى إدارته تعتبر ، كما قدمنا(٢٤) ، خير حافز له على حسن أدائه لعمله(٢٥) ، وتسمح له بتنمية شخصيته . لذلك ، يرجع ظهور مبدأ المشاركة ، خلال تطور النظم القانونية ، إلى إرادة بعض أصحاب الأعمال أنفسهم ، الذين قاموا ، فى القرن الماضى ، بإشراك العملة معهم فى إدارة مشروعاتهم(٢٦) ، مدفوعين ، تارة ، بالرغبة فى تثبيط عمالهم عن مطالب أفدح ، كزيادة الأجور أو إنقاص ساعات العمل(٢٧) ، وطوراً بالأمل فى إضعاف نفوذ النقابات على العمال لديهم(٢٨) ، دون خشية على مصالحهم ، ماداموا يحتفظون ، فى أيديهم ، بزمام المبدأ ، الذى لن يؤدى تطبيقه ، على كل حال ، إلى زيادة كلفة الإنتاج فى مشروعاتهم(٢٩) . ولكن لم يكن من شأن هذه الدوافع أن تثير ، لمبدأ المشاركة ، حماسة العمال ، الذين رأوا فيه ، زيادة على هذا كله ، مظهراً لأبوة صاحب العمل عليهم(٣٠) ، وهى ، وحدها ، أيا كان شكلها ، كافية لبث النفور منه فى نفوسهم(٣١) .

---

(٢٣) جاء ، فى مقدمة دستور سنة ١٩٤٦ الفرنسى . « Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu' à la gestion de l'entreprise » ومعناه « يشترك كل عامل ، بوساطة مندوبيه ، فى تحديد شروط العمل ، وكذلك فى إدارة المشروع » . على أن أول إعتراف دستورى بالمبدأ ورد ، على ما نعلم ، فى المادة ١٦٥ من دستور ڤيمار weimar فى الجمهورية الألمانية عقب الحرب العالمية الأولى .

(٢٤) راجع سابقا ، فقرة ٢٠ ،

(٢٦) أنظر فى ذلك إمبير IMBERT ، العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال فى الصناعة الكبرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٢ ، ص ٨٤ وما بعدها ؛ إريكن ، المرجع السابق ، ص ١٥٥ ومابعدها .

(٢٧) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٥١-١٥٢ ؛ چام ، المرجع السابق ، ص ٢٩٠ .

(٢٨) چام ، المرجع السابق ؛ وانظر كذلك إركين ، المرجع السابق .

(٢٩) إركين ، المرجع السابق ؛ چام ، المرجع السابق .

(٣٠) Paternalisme patronal .

(٣١) أنظر پاپيه ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ وما بعدها : الأبوة تحل الإحسان

وأثار مبدأ المشاركة ، بالنزاعات التى أحدثتها المطالبة به ، بين أصحاب الأعمال وعمالهم ، وبالجدل الذى ولده فى الفقه ، إنتباه الشارع ، فى الدول المختلفة ، وتدخل ، فى العديد منها ، لإقراره ، رغم العقبة القانونية التى تحول دونه ، وهى حق الملكية على المشروع ، الذى يوفر ، بعناصره الثلاثة (٣٢) ، لصاحبه ، سلطة مطلقة فى إدارته ، وفى جنى ثماره(٣٣) . وإذا كانت القوانين ، التى قررت مبدأ المشاركة ، قد ظهرت ، فى بعض الدول ، خلال أخريات القرن الماضى ، فإنها لم تتكاثر إلا غداة إنتهاء الحرب العالمية الأولى(٣٤) . ولكن الظروف ، التى ولدتها الخلافات العميقة فى الفكر الاجتماعى ، وشتته من أقصى اليمين إلى أقصى اليسار ، لم تكن مواتية لنجاحها(٣٥) ، وتلاشت ، تدريجياً ، النظم القانونية التى فرضتها(٣٦) . على أن الفكرة عادت إلى الظهور ، مرة أخرى ، فى إعقاب الحرب العالمية الثانية ، حين لجأت الدول التى خربتها الحروب ، إلى إشراك العملة فى الإدارة فى غمرة جهودها للنهوض باقتصادها القومى(٣٧) ، وصدرت القوانين ، لإقراره ، فى دول كثيرة(٣٨) ، غربية(٣٩) ، وشرقية(٤٠) حتى غدا ، الآن ، مبدأ

= الاجتماعى محل العدل الاجتماعى ، وبدلا من تحرير العمال من التبعية القانونية — الاقتصادية ، تضيف إليها نوعا من الوصاية أو التبعية الاجتماعية (پاييه ، المرجع السابق ، ص ١٠٥) .

(٣٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى الحقوق العينية الأصلية » ، فقرة ١٢ .

(٣٣) راجع سابقا ، فقرة ١١ ؛ وانظر إركين ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ .

(٣٤) أنظر ، فى هذه القوانين ، لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص٣٣ ومابعدها ؛ نيوكس شاتو ، المرجع السابق ، ص ١٣ وما بعدها ؛ وقديما ديبوى DUPUIS ، اللجنة العمالية La délégation ouvrière رسالة ، باريس سنة ١٩٠٩ ، ص ١٣ وما بعدها ، حيث تعرض الأصول التاريخية لنظم المشاركة .

(٣٥) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ — ١٦٦ .

(٣٦) أنظر چام ، المرجع السابق ص ٣٩٢ — ٣٩٣ .

(٣٧) إركين ، المرجع السابق ، ص ١٦٦ .

(٣٨) أنظر ، فى تطبيقات الدول المختلفة لمبدأ المشاركة فى الإدارة ، إركين ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ وما بعدها (فى سنة ١٩٤٨) ؛ وقديما لوسيان — بران ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها (فى سنة ١٩٢٣) ، ديبوى ، المرجع السابق .

(٣٩) أنظر ، مثلا ، لاحقا ، فقرات ٦٢ وما بعدها .

(٤٠) أنظر عرضاً لنظم الدول المختلفة فى مشاركة العمال فى الإدارة فى الوقت الحاضر ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٨٤٨ وما بعدها .

مسلماً به فى قانون العمل المعاصر(٤١) .

على أن إشتراك العملة فى الإدارة لا يؤتى الثمار المرجوة منه إلا فى جو تسوده ، حقيقة لارياء ، الحرية السياسية والاجتماعية ، يشعر فيه المواطن بكيانه ، وبالأمن يحيط به فى جميع جوانبه . ذلك أن إشراك العملة ، مع رئيس المشروع ، فى إدارته ، تطبيق لفكرة « الديموقراطية »(٤١) . ولهذا لاترحب به النظم «الديكتاتورية»(٤٢) . أما إذا كانت « الديموقراطية» زائفة ، مجرد قناع لحكم الفرد ، فقد مبدأ الاشتراك مقومات وجوده ، وإنعدمت ، تماماً ، فوائده ، وأصبح ، فى نطاق المشروع ، قناعاً لحكم الفرد ، كالمجلس النيابى على مستوى الدولة . ويجب أن يسبق الأخذ به ، فى الدول المختلفة ، برنامجاً واسعاً لتثقيف العملة إجتماعياً ، تصبح معه الصفوة منهم قادرة على المساهمة فى إدارة المشروعات على نحو ينهض بالاقتصاد القومى ، ولاتكون أداة لمناوءة رئيس المشروع ، أو مجرد ألعوبة فى يده .

٦٢ — تطبيق : إشتراك العملة فى الإدارة فى فرنسا : يشترك العملة ، فى الإدارة ، عن طريق لجنة المشروع (١) ، ويمثلهم ، لدى رئيس المنشأة ، مندوبون عنهم(٢) . ويختلف كل نظام منهما ، فى نطاقه ، عن الآخر . فبينما يتحدد نطاق اللجنة فى المشروع ، ولهذا أضفى عليها إسمه ، يتحدد نطاق المندوبين فى المنشأة . أما الشعبة النقابية(٣) فى المشروع ، ونظام المندوبين النقابيين(٤) ، الذين تعينهم نقابتهم فيه ، فتقتصر مهمتهما

(٤١) وينعت ، لهذا ، « بالديمقراطية الاقتصادية » «Democratie économique» (إرلان المرجع السابق ، ص ٣) .

(٤٢) أنظر ، مثلا ، المواد ٢٣ إلى ٢٦ من قانون ٤ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، المسمى « ميثاق العمل La charte du travail » ، الذى صدر فى فرنسا ، فى ظل الإحتلال الألمانى (إركين ، المرجع السابق ، ص ٢٠١ — ٢٠٣) .

فقرة ٦٢ :

(١) Comité d'entreprise .

(٢) Délégués du personnel .

(٣) Section syndicale .

(٤) Délégués syndicaux .

على تمثيل المصالح المهنية فيه ، والدفاع عن الحقوق النقابية داخله ، ولاصلة لهما باشتراك العملة في إدارته (٥) (٦) .

١ — لجنة المشروع : تقوم ، في كل مشروع ، أيا كان نوعه (٧) ،

---

(٥) أنظر ، فى التمثيل النقابى فى المشروع الذى استحدثه قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ؛ جروتل ، فقرات ٦١٥ و ٦٥٨ وما بعدها ؛ أولييه ، ص ٤٨٤ وما بعدها ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرات ٥٣٥ وما بعدها ؛ چاڤيلييه ، ص ٤١٢ وما بعدها ؛ سيناى SINAY ، إستعمال الحق النقابى فى المشروعات ، دالوز سنة ١٩٦٩ ، فقه ، ص ٧٧ وما بعدها .

وإذا كانت مهمة مندوبى العمال ، وهى تمثيل عمال المشروع لدى إدارته ، تقترب من مهمة المندوبين النقابيين ، التى هى ، أساسا ، تمثيل النقابة لدى إدارته ، فإنهما ، مع هذا ، تختلفان فى الطبيعة . فمهمة مندوبى العملة هى إقتضاء احترام الأوضاع القائمة فيه ، فيطلبون Réclamer ، مثلا تنفيذ قواعد القانون فى تنظيم العمل ، أو فى حماية العملة من أخطاره ، ومهمة المندوبين النقابيين هى المطالبة Revendication بما تريده النقابة نيابة عن عمال المشروع ، أو بما يريده هؤلاء العمال ، كالمطالبة مثلا بزيادة الأجور . فالفرق بين المهمتين هو الفرق بين المطالبة Revendication ومجرد الطلب Réclamation (أنظر كاميرلانك و ج . ليون — كان ، فقرة ٣٣٥ مكرر ، ونقض فرنسى (جنائى) ٢٤ مايو سنة ١٩٧٣ ، دلوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٥٩٩ ، وتعليق ج . ساڤاتييه J. SAVATIER ، ومجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ — ٢ — ١٧٦٥١ ، وتعليق كاتالا CATALA)

(٦) أنظر ، فى الاشتراك فى الإدارة فى القانون الفرنسى ، سويه SUET ، لجان المشروع ومندوبو العمال والمندوبون النقابيون ، الطبعة الثالثة ، (سنة ١٩٧٠) ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٧٣ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها ص ٤٦١ ، هامش ١ ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ — ١٠١ وما بعدها ، وملحق ص ٢٣٤ وما بعدها ؛ بروشار ، فقرات ٥٢٠ وما بعدها ؛ ريڤير وساڤاتييه ، ص ١٠٨ وما بعدها ؛ أولييه ، ص ٤٤٦ ما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦١٠ وما بعدها ؛ كاميرولانك وج. ليون — كان ، فقرات ٣٣٤ وما بعدها ؛ ج . ليون — كان ، فقرات ١٦٩ وما بعدها ؛ چاڤيلييه ، ص ٣٧٩ وما بعدها ؛ وانظر عرضاً وجيزاً ، ولكنه واضح ، فى ستورمثال STURMTHAL ، اشتراك العمال فى الشرق والغرب (ترجمه عن الأمريكية سلييه SELLIER ، بمعاونة أوبير OBERT) ، ص ٥٤ وما بعدها .

(٧) ظلت المشروعات الزراعية خارجة عن نطاق الأمر العالى الصادر فى ٢٢ فبراير سنة ١٩٤٥ ، بإنشاء لجان المشروع والقوانين المعدلة له ، إلى صدر قانون ٢١ ديسمبر سنة ١٩٧١ الذى فرض تكوين هذه اللجان فيها (جروتل ، فقرة ٦٢٢) . ولم يكن خضوع المشروعات العامة لهذا النظام واضحاً ، لعدم النص ، فى الأمر العالى المشار إليه ، على خضوعها لأحكامه ، =

يستخدم ، عادة ، خمسين عاملاً على الأقل ، لجنة يتراوح عدد أعضائها ، حسب عدد العمال فيه ، بين ثلاثة وأحد عشر عضواً ، ينتخبهم ، لمدة سنتين ، عمال المشروع من بينهم ، بناء على ترشيح المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً لهم(٨) . فإذا كان المشروع يضم عدة منشآت ، تقوم لجنة في كل منشأة(٩) لا يقل عدد عمالها ، عادة ، عن خمسين ، ولجنة مركزية للمشروع(١٠) ، تتكون من أعضاء لجان المنشآت ، الذين ينتخبهم لهـا هؤلاء الأخيرون من بينهم . ويرأس اللجنة رئيس المشروع أو نائب عنه . ويجوز أن يحضر جلساتها ، دون أن يكون له صوت معدود عند اتخاذ القرارات ، نائب ، عن كل نقابة ممثلة للعمال في المشروع ، يكون من بين عملته .

وعلى رئيس المشروع دعوة اللجنة إلى الانعقاد مرة ، على الأقل ، في الشهر . ويجوز أن تنعقد ، بناء على طلب أغلبية أعضائها ، مرة أخرى ، في أثنائه . أما اللجنة المركزية للمشروع ، فيجب عليه دعوتها مرة ، على الأقل ، كل ستة شهور . وإذا أغفل رئيس المشروع دعوة اللجنة إلى الانعقاد ، قام بدعوتها ، وبرئاسة الجلسة ، بدلاً منه ، مفتش العمل المختص ، بناء على طلب نصف عدد أعضائهـا على الأقل . وكما يلتزم رئيس المشروع بتسيير أعمال اللجنة ، يلتزم أعضاؤها بالمحافظة على سر

= إلى أن أصدر قانون ١٨ يونيو سنة ١٩٦٦ ، الذى أخرجها ، صراحة ، عن نطاقه (أوليبيه ، ص ٤٥٠ – ٤٥١) .

(٨) Les organisations syndicales les plus représentatives . وانظر في تفصيلات الانتخاب ، عدا المراجع العامة المشار إليها سابقا ، هامش ٦ ، زيرنلد ZIRNHELD ، انتخابات أعضاء لجان المشروعات ، دالوز ١٩٥٩ فقه ، ص ٥٩ وما بعدها ؛ وفي تعريف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا والامتيازات المقررة لها ، في القانون الفرنسي ، إخلالا بمبدأ المساواة النقابية ، بران وجالان ، فقرات ٣ – ٣٤ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٣١٨ وما بعدها ؛ أوليبيه ، ص ٣١٣ وما بعدها .

(٩) Comité d'établissement .

(١٠) Comité central d'entreprise .

المهنة بالنسبة لطرق الإنتاج ، وبكتمان المعلومات الخصوصية(١١) التى يقدمها رئيس المشروع لهم .

وللجنة إختصاص مزدوج : فى المسائل الإجتماعية ، وفى المسائل الفنية والإقتصادية ، وإن كان إختصاصها فى الأولى أكثر أهمية منه فى الثانية .

— وإختصاص اللجنة فى النطاق الإجتماعى ، — الذى يحيط بكل مايتصل بالاحتياط ، وتبادل المعاونة ، ورغد ورفاهية حياة العملة ، وتثقيفهم وتعليمهم ، هم وعائلاتهم — ، قد يتعلق بالمسائل المهنية ، أو بإدارة المؤسسات الإجتماعية : فمن ناحية ، تتعاون اللجنة مع إدارة المشروع فى تحسين الظروف الجماعية للعمل ، وحياة العمال ، داخله(١٢) . ويؤخذ رأيها ، وجوباً ، فى لائحة العمل ، وفى أوقات الأجازة السنوية(١٣)، وفى المسائل الخاصة بالتكوين ، أو التقدم ، المهنى (١٤) ، دون أن نتقيد به الإدارة(١٥) . ومن ناحية أخرى ، تقوم اللجنة ، حسب الأحوال ، بمراقبة ، أو بالاشتراك فى إدارة ، أو تستقل بإدارة ، المؤسسات الاجتماعية فى المشروع (١٦) ، — وهى تلك التى تقام فيه لفائدة عماله أو عائلاتهم (١٧) — ، أياً كانت طريقة تمويلها ، ولو كان رئيس المشروع ينفرد بتمويلها وحده ، ليتخلص العملة من أبوة صاحب العمل (١٨) ،

(١١) Confidentielles .

(١٢) بران وجالان ، فقرة ٣ — ١٢٢ ؛ جيروتل ، فقرة ٦٣٥ ؛ أوليبه ، ص ٤٧٨ .

(١٣) وذلك إذا لم يكن هذا الوقت محدداً فى اتفاق جماعى (بران وجالان ، المرجع السابق).

(١٤) أوليبه ، ص ٤٧٨ — ٤٧٩ .

(١٥) أنظر تفصيلات أوفى فى سيبه ، المرجع السابق ، فقرتى ٣٩ و ٤٠ .

(١٦) Les institutions sociales ؛ أو Les oeuvres sociales وفقا بعبارة المادة ل . ٢/٤٣٢ من تقنين العمل الفرنسى ؛ وانظر ، فى إدارة اللجنة لهذه المؤسسات : بوسيير POUSSIERE ، لجان المشروع وإدارة المؤسسات الإجتماعية ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٦—١—٥٣٣ ؛ رواست ROUAST ، لجان المشروع والمؤسسات ذات الشخصية الاعتبارية ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٢ ، ص ٢٣٦ وما بعدها .

(١٧) أنظر تحديداً أدق فى جيروتل ، فقرة ٦٣٨ .

(١٨) Paternalisme patronal .

التى يرى فيها عماله مظهراً للمنة عليهم ، ومن ثم خدشاً لكرامتهم ، ولولم يتخذ منها أداة للضغط عليهم (١٩) . ويقتصر دور اللجنة على المراقبة (٢٠) فى مؤسسات معينة ، حددها القانون (٢١) ، - كجمعيات المعاونة المتبادلة (٢٢) ، أو إنشاء المساكن ، كمراكز التدريب المهنى (٢٣) - ، بتمثيلها ، فى مجلس الإدارة ، بعضوين ، لهما ، فى بعض المسائل ، حق الاعتراض على القرارات (٢٤) . وتشترك اللجنة فى إدارة المؤسسات ذات الشخصية الاعتبارية ، - كالجمعيات التعاونية الاستهلاكية ، أو الجمعيات الرياضية - ، بشغل ممثليها لنصف عدد أعضاء مجلس الإدارة على الأقل(٢٥) . وتستقل اللجنة ، وحدها ، بإدارة المؤسسات غير ذات الشخصية الاعتبارية(٢٥) ، - كالمقاصف ، ومعسكرات الاصطياف ، والمكتبات - ، إما مباشرة ، وإما عن طريق لجنة خاصة تعينها(٢٦) . ولاتقتصر سلطة اللجنة على إدارة المؤسسات ، فى هذه الحدود ، بل إعترف لها القضاء الفرنسى ، فى حدود الميزانية المقررة لها ، بالقدرة على إنشاء مؤسسات غيرها ، أو أعمال إجتماعية أخرى ، رغم إعتراض صاحب العمل ، مادامت تهدف إلى فائدة العملة ، الحاليين منهم ، أو السابقين ، أو عائلاتهم ، دون تمييز بينهم(٢٧) .

وللجنة ، أخيراً ، دور محدود فى إدارة الخدمة الطبية (٢٨) ، - التى

---

(١٩) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ١٢١ ؛ وانظر كذلك جروتل ، فقرة ٦٣٦ ؛ وبران وجالان ، فقرة ٣ - ١٢٠ .

(٢٠) Contrôler la gestion .

(٢١) بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٢٠ .

(٢٢) Sociétés de secours mutuels .

(٢٣) Centres d'apprentissage .

(٢٤) Droit de veto .

(٢٥) أوليه ، ص ٤٧٧ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ جروتل ، فقرة ٦٣٩ .

(٢٦) بران وجالان ، فقرة ٣ - ٣/١٢٠ .

(٢٧) جاڤيلييه ، ص ٣٨٨ وما بعدها ، والأحكام المشار إليها فيها .

(٢٨) Le service medical .

يقصد بها توفير الوقاية الصحية للعمال فى المشروع —، والخدمة الاجتماعية(٢٩) ، — ومهمتها السهر على راحة العمال فيه — ، ولجنة الصحة والوقاية(٣٠) ، — ودورها العمل على إحترام قواعد الأمن والوقاية من حوادث العمل — ، التى فرض الشارع الفرنسى ،فى حدود معينة ، توفيرها فى المشروع (٣١) .

— أما فى المسائل الفنية ، الاقتصادية ، والمالية ، التى يعتبر الإستئثار بها نتيجة لحق الملكية على المشروع ، ومقابلا لتحمل المسئولية عنه(٣٢) ، فليس للجنة سوى دور إستشارى ، لايتجاوز إبداء الرأى ، وقد يقتصر على مجرد الإحاطة أو العلم(٣٣) ، وإن كان دورها يزداد أهمية فى المشروعات التى تتخذ شكل شركة المساهمة .

فتقوم اللجنة ، فى المسائل الفنية ، بدراسة الاقتراحات ، التى يقدمها العمال أو الإدارة ، لزيادة الإنتاج وتحسين قدرة المشروع عليه . ولها إقتراح ماتراه مجدياً منها ، كتحسين طرق الانتاج ، أو تجديد الآلات ، أو تنظيم وقاية العمال من أخطار العمل ، وكذلك إقتراح مكافآت لمن قدم ، من العملة ، للمشروع ، معاونة مفيدة(٣٤) . وعلى رئيس المشروع أخذ رأى اللجنة فى المسائل المتعلقة بتنظيم ، وإدارة ، المشروع ، وسيره العام(٣٥) ، وعلى الخصوص فى كل أمر يمس حجم العملة ، أو فئاتهم ، أو فترة العمل ، أو شروط الإستخدام ، وفى كل قرار يؤدى إلى تسريح جماعى للعمال ، قبل إتخاذه ، ويبلغ آراءها ، أو رغباتها ، فى هذا ، إلى مفتش العمل(٣٦) .

---

(٢٩) Le service social .

(٣٠) Comité d'hygiène et de sécurité .

(٣١) أنظر بران وجالان ، فقرة ٣-١٢١ ؛ وفى هذه الخدمات واللجان ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٠٧ وما بعدها ، و٣١٢ وما بعدها ، و٣٠٢ وما بعدها .

(٣٢) راجع سابقا ، فقرة ٦١ ؛ وأنظر أيضا ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٠٠ .

(٣٣) Droit à l'information .

(٣٤) ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٠٠ — ١ .

(٣٥) جروتل ، فقرة ٦٤٥ .

(٣٦) أوليه ، ص ٤٧٨ — ٤٧٩ .

وعلى رئيس المشروع أن يقدم للجنة : أولا ، تقريراً سنوياً عن نشاطه خلال السنة المنصرمة ، والمشروعات التى يزمع تنفيذها فى السنة المقبلة ، على أن يتضمن تقريره النتائج الإجمالية للانتاج ، والتصدير ، ورقم الإنتاج ، والأرباح ، — التى يجوز للجنة أن تبدى إقتراحات فى شأن تخصيصها —، وكذلك قدر الأجور ، وتطورها ، على وجه يوضح تطور متوسط الأجر ، فى الساعة وفى الشهر من سنة إلى أخرى . ثانياً ، تقريراً فصلياً(٣٧) يتضمن بيانات عن مدى تنفيذ برامج الإنتاج ، وتطور الطلبات عليه ، وظروف الاستخدام ، ومايزمع إتخاذه لتحسين ، وتجديد ، وتطوير ، المهمات ، وطرائق العمل ، ويوضح الآثار التى تنتظر ، من هذا كله ، على ظروف العمل والاستخدام(٣٨) .

ويجب ، فى شركات المساهمة ، أن تقدم إلى اللجنة كل الوثائق التى يتعين تقديمها للجمعية العمومية للمساهمين، وقبل تقديمها إليها ، وعلى الخصوص حساب الأرباح والخسائر ، الميزانية السنوية ، وتقرير مراقبى الحسابات . ويجوز للجنة ، فى سبيل دراسة هذه الوثائق ، إستدعاء مراقبى الحسابات(٣٩)، والاستعانة بخبير محاسب (٤٠) ، — يدفع له المشروع أجره — ، يكون له الاطلاع على الدفاتر التجارية للشركة . وتستطيع اللجنة أن تبدى ملاحظاتها على هذه الوثائق إلى الجمعية العمومية ، وتوصل ، بهذا ، رأيها إلى السلطة العليا فى الشركة . وتنيب اللجنة عنها إثنين من أعضائها ، أحدهما عن الهياكل ورؤساء العمال(٤١) ، والآخر عن المستخدمين والعمال ، لحضور اجتماعات مجلس الإدارة ، دون أن يكون لهما صوت فى مداولاته(٤٢) .

---

(٣٧) Rapport trimestriel

(٣٨) أوليبه، ص ٤٧٩ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٢٣ / ٣ ، وعلى الخصوص سييه ، المرجع السابق ، فقرات ٥٣ وما بعدها .

(٣٩) Les commissaires aux comptes.

(٤٠) Expert-comptable.

(٤١) راجع ، فى تعريف الهياكل ، سابقا ، فقرة ٢٣ .

(٤٢) ديران وجوسو، جزء أول ، فقرة ٤٠١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٢٤ ؛ سييه ، المرجع السابق ، فقرات ١١٣ وما بعدها .

٢ — مندبو العملة : يكون للعملة مندوبون ، لتمثيلهم ، فى كل منشأة(٤٣) ، أياً كان نوعها ، يستخدم فيها ، عادة ، عشرة عمال على الأقل ، ويتناسب عددهم مع عدد العمال فيها(٤٤) . وينتخبهم العمال ، سنوياً ، وفقاً لقواعد إنتخاب أعضاء لجنة المشروع (٤٥) . ومهمتهم الرئيسية هى تقديم مطالب العملة لرئيس المنشأة ، سواء كانت فردية ، تخص أحدهم ، أو جماعية ، تتعلق بمجموعهم أو بفريق منهم ، وإن كان وجودهم لا يرفع عن العامل حقه فى التقدم ، مباشرة ، بشكواه إلى رئيسه(٤٦) . وتضاف ، إلى هذه المهمة الرئيسية ، مهمات أخرى : لهم إبلاغ مفتش العمل بكل الشكاوى ، أو الملاحظات ، المتعلقة بتنظيم العمل ، والمخالفات التى تقع لقوانين ، أو لوائح ، العمل(٤٧) ، ويجوز لهم ، تبعاً لهذا ، إجراء التحريات اللازمة للكشف عن المخالفات التى يكون عليهم الإبلاغ عنها(٤٨) . ويعتبرون همزة الوصل بين لجنة المشروع والعملة(٤٩) . فلهم إبلاغها بالملاحظات ، أو الإقتراحات ، التى يبديها ، أو يقدمها ، العملة فى كل المسائل التى تدخل فى إختصاصها . وعهد إليهم ، إذا لم توجد لجنة المشروع ، ببعض إختصاصاتها ، كدراسة إقتراحات العملة فى المسائل الفنية ، وإبلاغ رئيس المشروع بالاقتراحات الهادفة إلى تحسين الإنتاج ، أو المتعلقة بالتنظيم العام للمشروع ، والإشتراك معه فى إدارة المؤسسات الإجتماعية فيه(٥٠) . فمندوبو العملة ، فى جملة القول ، سفراء

---

(٤٣) وإذا تعددت المنشآت فى المشروع ، يكون للعملة مندوبون فى كل منشأة تستخدم ، عادة ، عشرة عمال على الأقل .

(٤٤) أنظر أوليبيه ، ص ٤٨٦ ؛ وجروتل ، فقرة ٦٢٣ ، وبران وجالان ، فقرة ٣–١٣٤ .

(٤٥) أنظر جروتل ، فقرات ٦١٦ وما بعدها ؛ وبران ، فقرات ٣ – ١٣٥ وما بعدها .

(٤٦) برن وجالان ، فقرة ٣ – ١٤٣ / ج . ولكن لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل ، إتفاقا ، على تقديم طلباته عن غير طريقهم (نقض فرنسى ٣ يوليو سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، ص ٥٩٧ ، وتعليق فردييه VERDIER ؛ جروتل ، فقرة ٦٤٧) .

(٤٧) أوليبيه ، ص ٤٧٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ – ١٤٤ .

(٤٨) كاميرلانك و ج . ليون – كان ، فقرة ٣٨٦ .

(٤٩) جروتل ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٣ – ١٤٥ ، ا .

(٥٠) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ١١٧ – ١١٨ ؛ بروشار ، فقرة ٢٥٤ ؛ وانظر ، فى تفصيلات مهمة مندوبى العملة : سينيه ، المرجع السابق ، فقرات ٢٧٣ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ – ١٤٣ ومابعدها .

للعملة لدى رئيس المشروع ، من ناحية ، ومساعدون لمفتش العمل ، من ناحية أخرى ، ومعاونون للجنة المشروع ، حال وجودها ، أخيراً (٥١) .
وعلى رئيس المنشأة أن يستقبل المندوبين مرة ، على الأقل ، فى الشهر ، أو ، فى حالة الاستعجال ، بناء على طلبهم (٥٢) ، لأن إجتماعاتهم المتقاربة ضرورية لقيام روح التعاون بين الإدارة ومندوبى العملة (٥٢) . ويجوز أن يصحب هؤلاء الأخيرين ، فى الاجتماع ، ممثل لنقابة مهنتهم (٥٢) .

وقد ألزم رئيس المشروع ، أو المنشأة ، حسب الأحوال ، بتهيئة المكان الملائم لاجتماع لجنة المشروع ، أو مندوبى العملة (٥٣) ، وإعطائهم الوقت الضرورى لأداء واجباتهم (٥٤) . وتعتبر إعاقتهم عن تأديتها جريمة يعاقب عليها جنائيا (٥٥) . وأحيط أعضاء اللجنة ، ومندوبى العملة ، بحماية فعالة من الفصل ، ضماناً لاستقلالهم فى تأدية مهامهم (٥٦) .

إكتفى الشارع الفرنسى ، على هذا النحو ، بتقرير حق للعملة فى إبداء الرأى ، وفى الإحاطة بالعلم ، بسير المشروع ومدى تحقيق غايته . ولم يعترف لهم بحق الاشتراك فى الإدارة ، الذى لايقوم إلا بتقرير سلطة فعلية لهم فى الإدارة ، وفى إتخاذ القرارات فى المسائل الإقتصادية (٥٧) . ولذلك ، لم تر الأوساط النقابية المعتدلة ، فى نظام لجنة المشروع ، سوى مجرد خطوة خجلة ، نحو المساهمة فى الإدارة . أما الأوساط النقابية الأكثر تطرفاً فاعتبرته نظاماً خداعاً ، يوهم العمال باشتراكهم فى إدارة المشروع ، حين أنه لم يسمح لهم إلا بالمناقشات العامة فى المسائل المتعلقة بسيره (٥٧) .

---

(٥١) بران وجالان ، ص ٨٤٦ ومابعدها .

(٥٢) أنظر تفصيلات ذلك فى ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٤١٧ .

(٥٣) جروتل ، فقرتا ٦٥٢ و ٦٥٣ .

(٥٤) بران وجالان ، فقرتا ٣ - ١١٣ و ٣ - ١٤١ .

(٥٥) بروشار ، فقرتا ٢٥٩ و ٢٦٩ ؛ جروتل ، فقرتا ٦٥٤ و ٦٥٥ ؛ وبران وجالان ، فقرتا ٣ - ١٢٨ و ٣ - ١٤٢ / ب .

(٥٦) أنظر ، فى تفصيلات هذه الحماية ، أوليبه ، ص ٤٥٥ وما بعدها ؛ سينه ، المرجع السابق ، فقرات ٥٠٠ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦٦٦ ومابعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٣ - ١١٣ وما بعدها ، و ٣ - ١٤٢ وما بعدها ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرات ٣٩٢ وما بعدها ، وفقرة ٤١٥ .

(٥٧) بران وجالان ، فقرة ٣ - ١٣١ .

وكانت المؤسسات الاجتماعية هى النطاق الذى حققت لجنة المشروع نجاحاً ملموساً فيه(٥٨) . وكذلك فى المسائل الفنية والمهنية ، التى تتفق ، فى نطاقها ، مصلحة عمال المشروع مع مصلحة رئيسه ، أصابت اللجنة نجاحاً يذكر ، وإستطاع العمال تقديم إقتراحات مفيدة ، أوحت بها إليهم تجاربهم اليومية فى أعمالهم ، وساهموا ، على الخصوص ، فى تقدم وسائل الوقاية من أخطار العمل ، وحماية صحة العمال فى أثناء تأديته (٥٩) . أما فى النطاق الاقتصادى ، فكان دور لجنة المشروع أقل أهمية ، ليس لعدم دراية العمال ، فى العادة ، بالمسائل الاقتصادية أو المالية فقط ، أو لخشية أصحاب الأعمال على أسرارهم التجارية فحسب ، ولكن ، وعلى الخصوص ، لحذر هؤلاء الأخيرين إزاء تدخل العملة فى تلك المسائل ، التى يحملون ، وحدهم ، عبء المسئولية عنها ، وتعمد بعضهم ، بوسائل مختلفة ، إقصاء اللجنة عنها(٦٠) .

أما نظام مندوبى العملة ، فقد أسفر عن فوائد محققة . فهم طريق يصل العملة بالإدارة . وتؤدى مهمتهم ، فى إبلاغ المطالب ، إلى تجنب المنازعات بالعمل على تسويتها منذ البداية ، وتساهم فى منع تحكم صاحب العمل ، وفرض أبوته على عماله . كما تؤدى ، فى الرقابة على تطبيق تشريعات العمل ، إلى إحاطة العمال علماً بالحقوق التى قررتها تلك التشريعات لهم ، على نحو يقوى ، لديهم ، الشعور بحقوقهم ، وبحدود سلطة رئيس المشروع عليهم ، من ناحية ، ويدفع هذا الأخير إلى الحرص على تطبيق تشريعات العمل عليهم ، تجنباً للعقوبات التى تفرضها ، وتوقياً للمنازعات مع العملة(٦١) ، من ناحية أخرى .

٦٣ — تطبيق : إشتراك العملة فى الإدارة فى ألمانيا الغربية : كانت ألمانيا مهد المحاولات الهادفة إلى إقامة تعاون فى إدارة المشروع ، على قدم

---

(٥٨) سترمثهال ، المرجع السابق ، ص ٧٢ — ٧٥ .

(٥٩) بران وجالان ، فقرة ٣-١٣١ / ب .

(٦٠) أنظر سترمثهال ، المرجع السابق ، ص ٧٥-٧٩ ؛ وبران وجالان ، المرجع السابق ، فقرة ٣ — ١٣١/ج .

(٦١) أوليبه ، ص ٤٧٠ — ٤٧١ .

المساواة ، بين رئيسه وعملته(١) ، كما كانت منشأ فكرة الضمان الإجتماعى ، بقوانين بسمارك الشهيرة (٢) ، التى أقامت لعمال الصناعة . فى أخريات القرن الماضى ، نظم التأمينات الاجتماعية(٣) . فتوجد جذور بعيدة(٤) للقوانين الحديثة ، التى تنظم ، فى ألمانيا الغربية ، إشتراك العملة فى الإدارة ، وهى قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، المسمى « قانون إقتسام الإدارة فى صناعات الفحم والحديد والصلب »(٥) ، الذى عدله قانون ٤ مايو سنة ١٩٧٦ بزيادة لحقوق العملة (٦) ، وقانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، المسمى « قانون التنظيم الدستورى للمنشأة »(٧) ، الذى حل محله قانون ١٩ يناير

فقرة ٦٣ :

(١) أنظر : إرلان HERLIN ، التجارب الألمانية للاشتراك فى الإدارة ، المرجع السابق؛ نيبردى NIPPERDEY ، القانون الألمانى للتنظيم الدستورى للمنشأة ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٣ ، ص٧٨ وما بعدها ؛ ستورمتال STURMTHAL ،الاشتراك العمالى فى الشرق وفى الغرب ، المرجع السابق ، ص ٩٣ وما بعدها ؛ ج . تيسارى G. TESSSARI وب . كرزجاك B. KRSJAK ، الاشتراك فى الإدارة فى ألمانيا ، المجلة الفصلية للقانون التجارى ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٩٩٩ وما بعدها ؛ كوان COING ، اشتراك العمال فى إدارة المشروعات طبقاً للتشريع الألمانى ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧١ ، ص ٣٠ وما بعدها ؛ لوترينجر LUTTRIGER ، إصلاح الدستور الإجتماعى للمشروع الألمانى ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧٣ ، ص ٦٩ وما بعدها ؛ جورآن GORHAN ، بمناسبة القانون الجديد الألمانى الغربى بإصلاح دستور المشروع ، مجلة القانون الاجتماعى ،سنة ١٩٧٣ ، ص ٤٢٠ وما بعدها .

(٢) قانون ١٥ يونيو سنة ١٨٨٣ (التأمين من المرض) ، قانون ٦ يوليو سنة ١٨٨٤ (التأمين من إصابات العمل) ، وقانون ٢٢ يونيو سنة ١٨٨٩ (تأمين العجز والشيخوخة).

(٣) أنظر ديران DURAND ، السياسة المعاصرة للضمان الإجتماعى، فقرات ٢٣ ومابعدها، وعلى الخصوص فقرة ٢٤ .

(٤) إرلان ، المرجع السابق .

(٥) «Loi sur la co-gestion dans les industries du charbon, du fer, et de l'acier

(٦) وسع هذا القانون الأخير فى حقوق العمال ، وغير فى طريق إنتخاب ممثلى العمال . ومع ذلك لن نعرض له ، فى هذا البحث ، لعدم استطاعتنا الحصول على ترجمة فرنسية ، أو انجليزية ، لنصوصه ، ليقتصر البحث على قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ .

(٧) "Loi sur l'organisation constitutionnelle de l'établissement»

سنة ١٩٧٢ ، موسعاً سلطة العملة فى الإدارة عما كانت عليه فى القانون الذى سبقه . وهذه هى القوانين التى أقامت « ديموقراطية » حقيقية ، فى النطاق الإقتصادى ، بإشراك العمال فى إدارة المشروعات ، أو المنشآت ، التى يعملون فيها (٨) . وأريد بها تأكيد الفصل بين إدارة المشروع وملكيته ، وإعطاء الأولوية للإدارة على الملكية ، بحيث تنثنى المصلحة الخاصة لمالك المشروع أمام مقتضيات ، أو ضرورات ، الحياة فى الجماعة التى يمثلها المشروع أو المنشأة (٩) ، على نحو لاتكون معه أرباح المشروع وحدها هى غايته النهائية ، بل يضاف إليها مصالح مجموع عماله(١٠) . إنما لاتقوم هذه القوانين على فكرة التعارض بين مصلحة رئيس المشروع ومصالح مجموع عملته ، ولم يقصد الشارع الألمانى أن يوفر ، بهما ، تمثيلاً لمصالح العمال فى مواجهة صاحب العمل ، — كشأن مجالس المنشآت التى قامت فى ظل جمهورية فيمار ، عقب الحرب العالمية الأولى ، أو التى أنشئت بمقتضى القوانين التى صدرت فى أعقاب الحرب العالمية الأخيرة — ، بل قصد بها ، كما نص ، صراحة ، فى قانون ١٩٥٢ ، تهيئة العمل ، بكل ثقة ، بين أصحاب الأعمال وتلك المجالس ، لتحقيق الخير للمشروع ، وعماله ، مع الاهتمام بمصلحة المجتمع بأسره(١١) ، بل قدم ، فى قانون سنة ١٩٧٢ ، خير العملة على خير المشروع ، وحذفت الإشارة إلى « الخير العام » لما تضمنته من تذكير بالقوانين النازية(١٢) . وتحقيقاً لهذه الأفكار ، ألزم صاحب العمل ، وممثلى العملة ، فى قانون سنة ١٩٥٢ ، وبعده فى قانون ١٩٧٢ ، بالامتناع عن كل ما من شأنه تهديد العمل ، والسلام الاجتماعى ، فى المنشأة ، ولايجوز لأيهما أن يلجأ إلى

---

(٨) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٥٧ .

(٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٨ .

(١٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٥٩

(١١) مادة ٤٩ / ١ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ وانظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ٦٠ .

(١٢) مادة ٧٤ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ؛ وانظر لوتر نجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٩.

وسائل الكفاح الاجتماعى[١٣] ضد الآخر ، كالإضراب من جانب العمال ، أو الإغلاق من جانب أصحاب الأعمال [١٤] ، ويجب عليهما بحث المسائل المتنازع فيها مع الإرادة الجازمة للاتفاق[١٥] .

ويتولى إدارة شركة المساهمة ، فى ألمانيا الغربية ، هيئتان [١٦] : مجلس المراقبة [١٧] ، و « الإدارة » [١٨] . ويتراوح عدد أعضاء مجلس المراقبة ، حسب أهمية رأس مال الشركة ، بين سبعة أعضاء وخمسة عشر عضواً ، وإن كان يتعين ، بعد قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، أن يقبل عددهم القسمة على ثلاثة[١٩] . وتنتخب الجمعية العمومية للمساهمين أعضاء مجلس المراقبة[٢٠] ، ومهمته الرئيسية هى مراقبة كيفية إدارة الشركة وطرائق سير العمل بها . أما « الإدارة » فهى لجنة تتكون من عدة مديرين ، يعينهم مجلس المراقبة ، لمدة أقصاها خمس سنوات ، وله أن يعزلهم لأسباب جدية [٢١] ، كالإخلال جسيم بواجباتهم ، ولكل منهم مهمة معينة[٢١] ، وليس حتماً أن يكون لهم رئيس[٢٢]. وتقوم « الإدارة » ، على مسئوليتها ، بإدارة الشركة [٢٢] ، وهى النائب عنها[٢٣] .

ويشارك العملة فى الإدارة بتمثيلهم فى مجلس المراقبة ، وكذلك فى « الإدارة » ، وإن كان مدى هذا التمثيل يختلف فى قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١

---

(١٣) Mesures de lutte sociale .

(١٤) لوترينجر ، المقال المشار إليه ، ص ٨٠ .

(١٥) مادة ٧٤ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ .

(١٦) قانون ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ (أنظر إرلان ، ملحق ٢ ، ص ١٩٨ ومابعدها) ، وأنظر آمل ولا جارد ، موسوعة القانون التجارى ، المرجع السابق ،جزء أول ،فقرة ٦٦٦ .

(١٧) Le conseil de surveillance أو ، بالألمانية Aufsichtsart

(١٨) La direction أو ، بالالمانية ، Vorstand

(١٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢ - ٧٣ .

(٢٠) آمل ولا جارد ، المرجع السابق . ولبعض فئات المساهمين أن تعين أعضاء ، ينعتون بالأعضاء المفوضين Membres delegués على ألا يزيد عددهم على ثلث أعضاء المجلس (إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٣) .

(٢١) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢ .

(٢٢) آمل ولاجارد ، المرجع السابق .

(٢٣) إرلان ، المرجع السابق .

عنه في قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، وبعده قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ . فيزداد عدد ممثليهم ، ويتسع دورهم في الإدارة ، في القانون الأول ، الذي ينحصر نطاق تطبيقه في حدود ضيقة ، عنه في القانون الأخير ، الذي تخضع له كافة المنشآت التي تتوافر فيها شروط معينة (٢٤) .

أولا : قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ : يقتصر هذا القانون على المشروعات التي تعمل ، بصفة رئيسية ، في إستخراج ، أو تصنيع ، الفحم والحديد ، بأنواعها المختلفة ، متخذة شكل شركة المساهمة ، أو شركة ذات المسئولية المحدودة ، أو نقابة مكونة طبقاً لقانون المناجم وتتمتع بالشخصية الاعتبارية ، ولا يقل عدد عمالها ، عادة ، عن ألف عامل (٢٥) .

— **مجلس المراقبة :** يقتسم عملة المشروع عضوية مجلس المراقبة ، مع المساهمين في الشركة ، وفقاً لنظام دقيق(٢٦) ، بحيث يكون لممثلي العمال

(٢٤) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ .

(٢٥) أنظر ، في تفصيلات ذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ٧٧ وما بعدها .

(٢٦) يشكل مجلس المراقبة ، وفقاً لهذا القانون ، من ١١ عضوا على الأكثر ، في الشركات التي يقل رأس مالها عن ٢٠ مليون مارك ، ويرتفع هذا العدد إلى ١٥ عضوا في الشركات التي يبلغ رأس مالها ٢٠ مليون مارك ، وإلى ٢١ عضوا في الشركات التي يبلغ رأس مالها ٥٠ مليون مارك . فإذا كان المجلس يضم ١١ عضواً ، شكل على الوجه الآتي : خمسة أعضاء يمثلون رأس المال ، يعين المساهمون ، أو الشركاء ، أربعة منهم ، وفقاً لقواعد قانون الشركات ، وتنتخبهم الهيئة المختصة ، وفقاً له ، بانتخاب أعضاء مجلس المراقبة ، وهي في شركة المساهمة ، الجمعية العمومية ، ويتعين أن يكون الخامس ، الذي ينعت بالعضو المكمل Membre Supplémentaire ، شخصية مستقلة ، تتوافر فيها ، كاسترى ، شروط معينة ، رغم أن ذات الهيئة هي التي تنتخبه . وخمسة أعضاء يمثلون العملة ، الذين ينتخبون أربعة منهم ، ترشح اثنين منهم ، لهيئة الناخبين l'organisme électoral ، نقابة العمال ، بعد المداولة مع النقابة الممثلة في المشروع ، ومع مجلس المنشأة ، ويرشح عضواً بمثلو المستخدمين في مجلس المنشأة ، داخل المشروع ، وعضوا آخر ممثلو العمال في هذا المجلس . ويجب عرض إسمي المرشحين الآخيرين ، خلال أسبوعين ، إلى المراكز النقابية التي تتبعها النقابات الممثلة في المشروع ، أو المشروعات ، التابعة للشركة ، (ويجوز لكل مركز نقابي ، خلال أسبوعين من تسلمه الإسمين ، أن يعترض على الترشيح ، إذا وجدت لديه أسباب تدعو إلى الظن بأن المرشح لا تتوافر فيه الضمانات المطلوبة التي تسمح بالاعتقاد بأنه سيقوم بأعباء المسئولية في مجلس المراقبة بما يحقق مصلحة الشركة والاقتصاد الوطني في مجموعه ، فإذا رفض مجلس المراقبة اعتراضه ، تعين الاحتكام الى وزير العمل الذي يفصل فيه بقرار نهائي) . والخامس عضو مكمل ترشحه ، لهيئة الناخبين كذلك ، نقابة العمال ، بعد المداولة مع النقابة الممثلة في المشروع ومع مجلس =

عدد فيه مساو لعدد ممثلي رأس المال ، يضاف إليهم عضو مستقل ، أو محايد ، يقوم بدور المرجح ، أو الحكم الثالث(٢٧) ، الذى يرجح ، عند تعارض المصالح ، رأى أحد الفريقين على الآخر(٢٨) . وجميع أعضاء المجلس ، ممثلون لرأس المال أو ممثلون للعمال ، يتساوون ، تماماً ، فى الحقوق والواجبات ، وفقاً لقانون الشركات . لكل منهم أن يحضر الجلسات ، ويشترك فى المداولات ، ويطلب من « الإدارة » معلومات عن سير المشروع. وعلى كل منهم العمل على ما فيه مصلحة المشروع ، والمحافظة على أسراره ، وعدم الالتزام تجاه المساهمين أو إزاء العملة(٢٩) . ويجب أن يمثل الفريقان فى اللجان ، التى يشكلها مجلس المراقبة من بين أعضائه ، طبقاً لقانون الشركات ، ليعهد إليها باختصاصات معينة دون أن يكون لها سلطة إتخاذ القرارات ، بحيث لا يجوز أن تشكل إحدى هذه اللجان من ممثلى العمال ، أو

=المنشأة ، ويجب أن يكون ، هو الآخر ، شخصية مستقلة . وإذا كان العضو المكمل لابد أن يميل إلى الفريق الذى إختاره ، فإنه يتعين ، مع هذا ، أن يكون أجنبياً عن المشروع ، لا عاملا ولا صاحب عمل فيه ، وليست له مصلحة إقتصادية هامة فيه ، كما يجب ألا يكون ممثلا لنقابة عمال ، أو جمعية لأصحاب الأعمال ، ولا مستخدماً فيهما ، أو مديراً لأعمال أيهما ، ولا أن يكون ، خلال السنة السابقة على الانتخاب ، عضواً فى مجلس المراقبة ممثلا للمساهمين أو الشركاء . أما العضو الحادى عشر فيختار باتفاق الطرفين ، ووضع القانون ، فى حالة عدم الاتفاق ، إجراءات معقدة لاختياره (أنظر ، المادة ٨ من قانون ٢١ مايو سنة ١٩٥١ ، فى إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٣ ، ص ٢٠٧ ، وفى ذلك كله ص ٩٥ وما بعدها) . والغالب أن يعين هذا العضو رئيساً للمجلس (إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٢) . وبينما يجوز للجمعية العمومية للشركة ، بأغلبية الثلاثة أرباع ، أن تعزل ممثلى المساهمين فى المجلس ، فإن عزل ممثلى العمال يجب أن يكون بقرار منها ، تتوافر فيه هذه الأغلبية ، بناء على اقتراح الجهة التى رشحته (مادة ٢/١١ من القانون المشار إليه ، ومادة ٢/٨٧ من قانون شركات المساهمة) . أما العضو المحايد ، أو الحادى عشر كما اشتهرت تسميته (إرلان ، المرجع السابق ، ص ٩٥) ، فلا يمكن عزله إلا بحكم تصدره ، لأسباب هامة «Motifs importants» ، محكمة العمل ، بناء على طلب ثلاثة على الأقل من أعضاء المجلس (مادة ٣/١١ المشار إليها ، وأنظر فى ذلك إرلان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ وما بعدها) .

(٢٧) Surarbitre .

(٢٨) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٩٥ .

(٢٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٣ — ١٣٤ .

ممثلى رأس المال ، وحدهم(٣٠) .

ولما كان مجلس المراقبة ، كما أشرنا ، يهيمن على « الإدارة » ، — وهى اللجنة التى تتولى إدارة الشركة — ، ويراقب عملها ، ويعين أعضاءها ويعزلهم ، فإنه يبدو واضحاً أن دور العملة ، فى إدارة المشروع ، مساو لدور رأس المال ، ويكون الشارع الألمانى قد حقق للعملة ، فى نطاق قانون ٢٥ مايوسنة ١٩٥١ ، « حقاً حقيقياً فى إقتسام القرار »(٣١) ، أو ، فى عبارة أخرى ، حق إقتسام سلطة الإدارة .

— **الإدارة** : أما الإدارة ، فيمثل العمالة فيها عضو ، يطلق عليه « مدير العمل »(٣٢) ، يعينه ، كبقية أعضائها ، مجلس المراقبة ، الذى لا يمكنه ، مع هذا ، تعيينه على خلاف رأى أغلبية ممثلى العملة فيه ، حتى لا يفرض ، على العمال ، نائب عنهم ضد إرادتهم(٣٣) . ولم يستلزم القانون ، فى مدير العمل ، شروطاً خاصة . ويعين فيه ، عادة ، ذو الدراية بعلاقات العمل(٣٣) . ويتفق ، فى وضعه القانونى ، مع بقية أعضاء « الإدارة » ، وإن كان ، على خلافهم ، لا يجوز لمجلس المراقبة عزله إلا بالطريقة التى حددت لتعيينه ، فيجب ، لحصوله ، موافقة أغلبية ممثلى العملة فيه(٣٤) . ولا يعتبر مدير العمل مجرد إمتداد للنقابة داخل المشروع ، ولا مجرد مندوب عن عماله(٣٤) . فيجب عليه العمل لمصلحة المشروع والجماعة التى تكونه ، مع بقية زملائه فى « الإدارة » ، الذين يحتفظون بأطيب العلاقات معه فى أثناء تأدية كل منهم لمهمته الخاصة (٣٤) . وكثيراً ماتعهد إليه لوائح الشركة ، كأى عضو آخر فى « الإدارة » ، بسلطات معينة تتعلق بمهمته ، أو يعين نائباً عن « الإدارة »(٣٤) .

ولمدير العمل ، — فضلا عن إختصاصاته العامة باعتباره عضواً فى « الإدارة » — ، دوره الخاص فى المسائل الاجتماعية ، التى يعبر عنها ، فى

---

(٣٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٢ .

(٣١) «Un droit véritable de co-décision» ؛ أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٩ .

(٣٢) Le directeur du travail .

(٣٣) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ .

(٣٤) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٤ .

القانون الانجليزى ، « بعلاقات العمل »(٣٥) ، كسياسة الأجور ، وتنظيم العمل ، وحماية العمال من أخطاره ، وزيادة الإنتاج ، وتسريح العمال ، وتنظيم دور الحضانة لأطفالهم ، والترفية عنهم(٣٦) . وهو أقدر الأعضاء على مفاوضة العملة حال تقدمهم بمطالب تتعلق بالأجور ، أو بظروف العمل ؛ ويسود ، بفضل تدخله فى هذه الخلافات ، السلام الإجتماعى بين العمل ورأس المال فى المشروع (٣٧) . ومع ذلك ، تخشى أوساط العمل ، أحياناً ، تراخيه فى المحافظة على مصالح العملة ، ولاتبادر إلى التسليم له بالسلطات الضرورية للبحث عن المصلحة الجماعية التى يساهم فى تحقيقها ، نتيجة شكوكهم ، حياله ، فى خيانته لطبقته ، نظراً لضخامة أجره ، وهى شكوك ليس لها ، على مايبدو ، مايبررها (٣٨) .

ويخضع مدير العمل ، — سواء فى ممارسة إختصاصاته العامة باعتباره عضواً فى « الإدارة » ، أو ، فى القيام بأعباء مهمته الخاصة باعتباره مديراً للعمل — ، للمسئولية التى يخضع لها بقية زملائه فى « الإدارة »(٣٩) .

ثانيا : قانون التنظيم الدستورى للمنشأة : ولعل الأدق نعته بقانون التكوين الاجتماعى للمنشأة(٤٠) ، ويقصد به ، كما قدمنا ، قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، الذى إستبدل به قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ . وبينما ينطبق قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، كما قدمنا ، على المشروع ، ويحصر نطاقه فى إستغلالات الفحم والحديد ، فإن قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، وبعده قانون

---

(٣٥) *«Labours relations»*

(٣٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٦٠ .

(٣٧) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ .

(٣٨) يتقاضى مدير العمل أجراً شهرياً يتراوح بين ثلاثة آلاف إلى أربعة آلاف مارك ، وهو مبلغ كبير . ومع ذلك ، يبدو أن جزءاً هاما من هذا المبلغ يدفع إلى النقابة لتوفير نفقات تعليم من يعهد إليهم ، مستقبلا ، بالوظائف الكبيرة فيها ، ويستوى ، فى هذا ، مدير العمل مع ممثلى العملة فى مجلس المراقبة (إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٦) .

(٣٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ .

(٤٠) La constitution sociale de l'entreprise ، لوترنجر ، المقال المشار إليه .

١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، ينطبق ، على الخصوص ، على المنشأة(٤١) . ذلك أنه ، إذا كان قد فرض إدخال ممثلين للعملة فى مجالس المراقبة فى الشركة ، ليشتركوا فى إدارة المشروع ، فإن جوهر التنظيم ، الذى جاء به ، يرد على المنشأة ، أو المنشآت التى تكونه(٤١) ، دون تحديد فى إستغلال ، أو إستغلالات ، معينة(٤٢) . فيخضع للقانون كل منشأة يعمل بها ، على الدوام ، خمسة عمال على الأقل(٤٣) ، ويرتفع عددهم إلى عشرة فى الاستغلالات الزراعية أو المتعلقة بالغابات(٤٤) ، كما تخضع له شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم ، وإن كان لاينطبق على « الشركات العائلية »(٤٥) ، التى تتخذ شكل شركة المساهمة ، إلا إذا بلغ عدد عمالها ، على الأقل ، خمسمائة عامل(٤٦) .

ويتحقق إشتراك العملة فى الإدارة ، فى نطاق المنشأة ، عن طريق مجلس المنشأة (أ) ، والجمعية العمومية للمنشأة (ب) ، وفى نطاق المشروع ، عن طريق اللجنة الإقتصادية (ج) ، وكذلك ، إذا كان يضم عدة منشآت ، عن

---

(٤١) إرلان ، المرجع المشار إليه ، ص ٦٣ — ٦٤ و ٨٠ . يميز القانون الألمانى ، فى وضوح ، بين الوحدة الاقتصادية للإنتاج ، **Unternehmen** ، وهى ، بالعربية ، المشروع ، وبالفرنسية **Enterprise** ، والوحدة الفنية للإنتاج ، **Betrieb** ، وهى ، بالعربية ، المنشأة ، وبالفرنسية **Etablissement** . وينطبق قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ على المنشأة . وعلى هذا الأساس قامت دراسة إرلان فى رسالته المشار إليها . ومع ذلك ، ذهب البعض ، حديثاً ، إلى القول بأن **Betrieb** تقابل ، بالفرنسية ، المشروع **Entreprise** ، فيما يتعلق بقانون العمل (لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٠ ، هامش ١) .

(٤٢) إرلان ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٤٣) على أن يكون ثلاثة منهم على الأقل صالحين ، قانوناً ، لتمثيل العملة فى الإدارة (إرلان ، المرجع السابق ، ص ٨١) .

(٤٤) إرلان ، المرجع السابق .

(٤٥) **Sociétés familiales** ، وهى شركات المساهمة أو شركات التوصية بالأسهم ، التى يملك جميع أسهمها فرد واحد أو أقارب أو أصهار لدرجة معينة (مادة ٦/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ ، التى أحالت ، لتحديد صلة القرابة ، على المادة ٢/١٠ إلى ٥ من قانون ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٤ المتعلق بالضرائب (أنظر هذه النصوص فى إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٣٢ و ٨٥) .

(٤٦) أخرج ، مع ذلك ، عن نطاق القانون ، مشروعات النقل البحرى والجوى ، وإن كانت المنشآت البرية لهذه المشروعات تخضع له (إرلان ، المرجع السابق ، ص٨٦) .

طريق المجلس العمومي للمنشأة (د) . ويشترك العملة ، فضلاً عن هذا كله ، في إدارة المشروع ، كما أشرنا ، بتمثيلهم في مجلس المراقبة للشركة (هـ) . وأخيراً ، إعترف ، في قانون سنة ١٩٧٢ ، للعامل بحقوق فردية لم يعترف له بها قانون سنة ١٩٥٢ (و) (٤٧) .

أ — **مجلس المنشأة**(٤٨) : يتكون مجلس المنشأة من ممثلين عن العملة ، ينتخبونهم ، لمدة عامين ، ويتراوح عددهم ، حسب عدد العمال في المنشأة ، بين واحد وخمسة وثلاثين(٤٩) ، على أن يتناسب عدد ممثلي كل من المستخدمين والعمال مع عدد كل طائفة منهما في المنشأة(٥٠) ، لأن مصالحهما قد تكون ، أحياناً ، متعارضة(٥١) . وينتخب أعضاء المجلس ، من بينهم ، رئيساً له ، يكون عليه تنفيذ قراراته ، وعليهم ، إذا زاد عددهم على أحد عشر عضواً ، تكوين مكتب له من ثلاثة منهم ، مهمته متابعة سير أعماله ، على الخصوص في مسائل العملة(٥٢) . وقد نظم القانون ، في دقة بالغة ، إجتماعات المجلس ، وإصداره لقراراته ، ورقابة العملة عليها(٥٣) . ولا يتقاضى أعضاء المجلس أجوراً على عملهم فيه ، توفيراً لاستقلالهم ، وإن كانت إجتماعاته تعقد إبان ساعات العمل . ولا يجوز فصل عضو في المجلس من الخدمة ، حتى لو توافر

---

(٤٧) جعلنا أساس بحثنا قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، لأنه توجد ، لدينا ، دراسة كاملة عنه ، ولأن قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، — الذي لم نستطع الحصول على نصوصه ، ولا على دراسة كاملة عنه — ، لم يمس جوهر التنظيم الذي ورد فيه ، وإن أدخل على أحكامه تفصيلات ، بعضها هام ، سنعرض لها في البحث .

(٤٨) Conseil d'établissement .

(٤٩) يتكون مجلس المنشأة من عضو واحد إذا كان عدد عمالها يتراوح بين ٥ عمال و ٢٠ عاملا ، وثلاثة أعضاء إذا كان عدد عمالها يتراوح بين ٢١ عاملا و ٥٠ عاملا ، ويزداد عددهم بزيادة عدد العمال في المنشأة إلى أن يصل أقصاه إذ زاد عدد عمالها على تسعة آلاف عامل (مادة ٩ من القانون) .

(٥٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ .

(٥١) ولهذا الاعتبار لا يعتبر « كبار المستخدمين » في المشروع عمالا في اصطلاح القانون (مادة ٤ / ٢ — ج من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢) .

(٥٢) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٠ — ١٤١ .

(٥٣) أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ وما بعدها .

مبرر يجيز لصاحب العمل ، وفقاً للقانون ، فصله دون مهلة إخطار »(٥٤) ، وإن كان يجوز ، — بناء على طلب ربع الناخبين ، أو صاحب العمل ، أو مجلس المنشأة ، أو نقابة عمال ممثلة فى المنشأة — ، طرده من المجلس ، بحكم تصدره محكمة العمل ، حال إهماله الجسيم بواجباته ؛ أو إخلاله الجسيم بالتزاماته القانونية(٥٥) . ويلتزم أعضاء المجلس ، حتى بعد إنتهاء عضويتهم ، بالمحافظة على الأسرار الفنية أو التجارية ، التى إطلعوا عليها بحكم عضويتهم فيه(٥٦) . وقد جاء قانون ١٩٧٢ بتيسيرات هامة للأعضاء فى تأدية واجباتهم ، بلغت ، أحياناً ، حد إعفاء بعضهم من أعماله المهنية ، دون فقد أجره ، ليفرغ لأعماله فى المجلس(٥٧) .

وبينما تعتبر لجنة المشروع ، فى القانون الفرنسى ، هيئة تمثل « جماعة المشروع »(٥٨) بأسرها ، أو ، فى عبارة مساوية ، ذلك المجتمع الصغير الذى يكونه(٥٩) ، فإن مجلس المنشأة ، على النقيض ، هيئة تنوب عن عملة المشروع وحدهم : يكون العملة وحدة معنوية ، متميزة عن الأفراد الذين تتكون منهم ، هى التى عهد إليها القانون بحقوق الإشتراك فى الإدارة ، ولا يعدو مجلس المنشأة أن يكون سوى نائب عنها فى إستعمال هذه الحقوق ، لجىء إليه لإستحالة إشتراك جميع العمال ، مباشرة ، فى إتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المنشأة(٦٠) .

ولمجلس المنشأة إختصاصات عامة ، فضلاً عن سلطات هامة فى المسائل

---

(٥٤) مادة ١/١٣ من قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ (منشور فى إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٦ ، ص ٢٦٣) .

(٥٥) مادة ٢٣ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ (منشور فى إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢١٦ ؛ وانظر كذلك ص ١٣٨ — ١٣٩) .

(٥٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ — ١٤٥ ؛ وانظر كذلك المادة ٥٥ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

(٥٧) لوترينجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٢ — ٧٣ .

(٥٨) La communauté d'entreprise .

(٥٩) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٧٤ .

(٦٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

الاجتماعية تجعل منه هيئة تتمتع ، فعلا ، فى حدودها ، بحق إقتسام القرار ، ومعناه ، كما قدمنا ، إقتسام سلطة إصداره .

فعلى مجلس المنشأة أن يسهر ، مع صاحب العمل ، على معاملة جميع عملة المنشأة طبقاً لمبادىء القانون والعدل ، ويمنع ، على الخصوص ، التفرقة بينهم ، فى المعاملة ، بسبب جنسهم ، أو دياناتهم ، أو جنسياتهم ، أو أصلهم ، أو إنضمامهم إلى تنظيم سياسى ، أو أفكارهم النقابية أو السياسية(٦١) . ويختص المجلس ، كذلك ، (١) باقتراح ما يراه لمصلحة المشروع وعملته ، (٢) بالسهر على تطبيق القانون ، واللوائح ، والاتفاقات الجماعية ، أو الخاصة بالمنشأة ، التى وضعت لمصلحة العمال ، (٣) بتلقى شكاوى العمال ، والعمل ، إذا وجدها جدية ، على إنهائها ، بالتفاوض مع صاحب العمل ، (٤) باقتراح تعيين العجزة ، وغيرهم من الأفراد الذين هم فى حاجة إلى حماية خاصة ، فى المنشأة(٦٢) . ومجلس المنشأة ، أخيراً ، هو الهيئة المختصة بابرام الاتفاقات ، مع صاحب العمل(٦٣) ، التى تتعلق بسير العمل ، أو تنظيم وضع بعض طوائف العملة(٦٤) . وتعتبر هذه الاتفاقات عقوداً حقيقية ، ويعترف لها القضاء الألمانى بقوة القواعد التنظيمية الملزمة فى المنشأة . وتبدو أهميتها فى كونها ثمرة مفاوضة تجرى ، على قدم المساواة ، بين طرفيها(٦٤) .

على أن دور مجلس المنشأة يكمن ، أساساً ، فى « المسائل الاجتماعية »(٦٥) ، إذ يظهر فيها حقه فى إقتسام سلطة إصدار القرارات(٦٦) ، مع صاحب العمل ، عن طريق الاتفاق بشأنها معه . وتتسع تلك المسائل لكل مايتعلق بالعمل : طرائق ، وأوقات ، تنفيذه ، وأوضاع العملة فى أثناء قيامهم به ، وأجورهم

(٦١) مادة ٥١ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٣ .

(٦٢) مادة ٥٤ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٢٤ ، وأنظر كذلك ص ١٦٢ — ١٦٣ .

(٦٣) Conventions d'établissement .

(٦٤) إرلان ، المرجع السابق .

(٦٥) Les questions sociales .

(٦٦) Droite de co-décision ، ومعناه حق الاشتراك فى إصدار القرار .

عليه(٦٧) ، وتحيط ، على الخصوص ، ببدء وقت العمل اليومى والفراغ منه ، وفترات الراحة ، زمان ومكان دفع الأجور ، وضع نظام الأجازات السنوية ، إنجاز التكوين المهنى ، إدارة المؤسسات الاجتماعية ، أياً كان شكلها القانونى ، لائحة العمل وسلوك العمالة فى المنشأة ، تنظيم الأجر بالقطعة والأجر بحسب الإنتاج ، ووضع أسس تحديد الأجور وإدخال طرق جديدة لتحديدها(٦٨) .

وأضاف قانون سنة ١٩٧٢ ، إلى هذا التعداد ، مسائل أخرى : تعديل فترة العمل العادية مؤقتاً ، إدخال وتطبيق طرائق جديدة لمراقبة العمل أو الإنتاج ، تنظيم شروط الصحة والأمن فى المنشأة ، إستعمال المساكن الملحقة بعقد العمل وإنهاء إستعمالها ، ووضع قواعد العمل بالانتاج (٦٩) ، والمكافآت ،والعناصر الأخرى للأجر بحسب الإنتاج بما فيها أسعار الأجور(٧٠) . ولايخرج ، من كل هذه المسائل ، عن سلطة مجلس المنشأة ،إلا مانظم منها باتفاقات جماعية . فليس لصاحب العمل أن يصدر فيها قرارات إلا إتفاقاً مع مجلس المنشأة ، الذى يقتسم معه ، كما قدمنا ، سلطة إصدارها . وتفصل لجنة التوفيق ، فى الخلافات بينهما بشأنها ، بقرارات ملزمة(٧١) .

---

(٦٧) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٦٤ .

(٦٨) مادة ٥٦ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٥ .

(٦٩) **Travail au rendement** .

(٧٠) مادة ٨٧ منقانون ١٩ ينايرسنة ١٩٧٢ ؛ أنظرلوترنجر ،المقالالمشار إليه،ص ٧٥.

(٧١) تتكون « لجنة التوفيق **Commission de conciliation**» من عدد زوجى من الأعضاء يتفق الطرفان على تحديده ، يختار صاحب العمل نصفهم ، ويختار مجلس المنشأة نصفهم الآخر ، ويرأس اللجنة عضو محايد يتفق الطرفان على تعيينه ، وإلا عينته محكمة العمل المختصة ، التى تحدد، أيضا ، عدد أعضاء اللجنة إذا لم يتفق الطرفان على تحديده (مادة ٥٠ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ؛ وأنظر لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٤) » .

وعلى ذلك ، تقوم سلطة إقتسام القرار متى كان ممثلو العملة يصدرون القرار مع صاحب العمل ، إما مباشرة نتيجة اتفاق بين هذا الأخير ومجلس المنشأة،وإما بطريق غير مباشر ، حال عدم إتفاقهما ، نتيجة اللجوء الإجبارى إلى لجنة التوفيق ،التى يقوم قرارها مقام الاتفاق بينهما.

ويرى البعض أن سلطة اقتسام القرار تؤدى ، فى الحقيقة ، إلى إشراك مجلس المنشأة فى وضع القرارات ، لا إلى إشراكه فى الإدارة التى تبقى كاملة لصاحب العمل ، إذ يكون له وحده سلطة تنفيذ القرارات التى يتخذها إتفاقاً مع مجلس المنشأة (لوترنجر ، المقال=

ولمجلس المنشأة ، كذلك ، إختصاصات هامة فى « مسائل العملة » (٧٢) ، التى تحيط باستخدامهم ، ونقلهم ، وفصلهم ، وإن كان نطاقها محصوراً فى المنشآت التى تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين عاملاً(٧٣) لهم حق الانتخاب(٧٤) ، لأن مالا يستخدم فيه هذا العدد يكون ، فى قوة الروابط بين صاحب العمل وعمنته ، مايغنى عن مشاركتهم له فى إدارتها (٧٥) . وحق المجلس ، فى هذه المسائل ، يتفاوت فى قوته ، فقد يصل إلى الإعتراض ، أو النقض (١) ، أو الطلب (٢) ، وقد يكون المداولة (٣) ، وقد يقتصر على إبداء الرأى (٤) ، أو مجرد العلم (٥) .

١ — حق الإعتراض(٧٦) أو حق النقض(٧٧) : على صاحب العمل ، قبل إستخدام عامل جديد ، أن يخطر مجلس المنشأة ، فى الوقت المناسب ، بالعمل الذى يزمع الاستخدام فيه ، ويقدم له المعلومات عمن يرشحه له(٧٨) .

=المشار إليه ، ص ٧٤) . يتأسس هذا الرأى على نظرة ضيقة لسلطة الإدارة ، تقصرها على سلطة تنفيذ القرارات وحدها . والحقيقة أن سلطة الإدارة تتسع ، أحيانا ، لسلطة إتخاذ القرارات . فإذا كان وضع لائحة العمل ، مثلا ، يخرج عن سلطة الإدارة ، فلا شك أن تحديد وقت بدء العمل ، والفراغ منه ، وفترات الراحة ، تدخل فى سلطة الإدارة ، بحيث يعتبر إشتراك مجلس المنشأة فى إصدار القرارات بشأنها إشتراكا منه فى الإدارة (راجع ، فى سلطة الإدارة ، سابقا ، فقرة ٤٠) .

(٧٢) Les questions du personnel .

(٧٣) مادة ١/٦٠ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ (ومثلها المادة ٩٥ من قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢) : « فى المنشآت التى تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين عاملا لهم حق الانتخاب ، لمجلس المنشأة حق التعاون ، واقتسام القرار طبقاً لنصوص هذا الفصل » . ومع ذلك جاء فى إرلان ، تعبيراً عن هذا القيد ، وجوب أن تستخدم المنشأة ٢٠ عاملا على الأقل (إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٦٨) . وقد ورد التعبير الصحيح عنه فى لوترنجر (المقال المشار إليه ، ص ٧٦) .

(٧٤) ويقصد حق إنتخاب أعضاء مجلس المنشأة ، وفقاً للمادة ٦ من القانون ، بأن يبلغ العامل ثمانى عشرة سنة متمتعاً بحقوقه المدنية .

(٧٥) إرلان ، المرجع السابق ، ١٦٨ .

(٧٦) Droit d'opposition .

(٧٧) Le veto .

(٧٨) مادة ١/٦١ من قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

ولمجلس المنشأة ، إذا كان لديه إعتراض ، طبقاً للقانون (٧٩) ، على هذا الاستخدام ، أن يبلغ به صاحب العمل ، خلال أسبوع (٨٠) ، مع بيان أسبابه. ولصاحب العمل ، حال عدم الاتفاق ، أن يعين المرشح مؤقتاً ، ولمجلس المنشأة أن يلجأ ، خلال شهرين ، إلى محكمة العمل المختصة ، للفصل فى هذا الخلاف ، مبدياً لها أسباب إعتراضه(٨٠) . فإذا قبلت المحكمة طلب المجلس ، إنتهى عقد العمل المؤقت ، خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ نفاذ الحكم ، ولايجوز لصاحب العمل ، منذ هذا التاريخ ، إستخدام ذلك العامل فى المنشأة (٨١) . وتطبق ، على نقل العامل ، ذات القواعد ، فيزول قرار النقل ، ويعتبر كأن لم يكن ، بإنقضاء مدة الأربعة عشر يوماً المشار إليها(٨٢) . فإذا إمتنع صاحب العمل عن تنفيذ الحكم ، يكون على المحكمة ، بناء على طلب مجلس المنشأة ، أن تحكم عليه بغرامة تساوى ، على الأقل ، أربعة أمثال أجر العامل ، عن كل يوم يعقب إنذاره ، لإرغامه على تنفيذه(٨٣) .

---

(٧٩) حددت ، على سبيل الحصر ، فى المادة ٣/٦١ من القانون ، الأسباب التى يجوز من أجلها ، لمجلس المنشأة ، أن يرفض الموافقة ، وهى : (أ) كون الاستخدام يخالف قانوناً ، أو لائحة ، أو نص فى اتفاق جماعى أو اتفاق منشأة ، أو حكم قضائى أو قرار إدارى ، (ب) توافر قرينة ، تتأسس على وقائع محددة ، على أن استخدام مرشح غير أهل لوظيفته لم يكن مبعثه إلا اعتبار لعلاقات شخصية ، (ج) وجود شك ، يتأسس على وقائع محددة ، على أن الاستخدام لم يكن إلا للاضرار بعمال آخرين ، أو مرشحين أهل للوظيفة ، لأسباب تتعلق بالجنس **Race** . أو الدين ، أو الجنسية ، أو الأصل **Origine** ، أو الجنس **Sexe** ، أو الفكر **Opinion** ، أو النشاط السياسى أو النقابى (د) توافر قرينة ، تتأسس على وقائع محددة ، على أن المرشح سيهدم السلام الاجتماعى فى المنشأة بسلوك غير إجتماعى **Anti-social** أو غير مشروع » (أنظر النص فى إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٦ — ٢٢٧ ؛ وانظر ، فى هذه الأسباب فى قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٦) .

(٨٠) مادة ٦١ / ٢ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

(٨١) مادة ٦٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٨٢) مادة ٦٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه (أنظر نصوص هذه المواد فى إرلان ، المرجع السابق ، ملحق٤ ، ص ٢٢٦—٢٢٧ ، وفى عرض هذه الأحكام ص ١٦٩ وما بعدها) .

(٨٣) مادة ٢/٦٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ وانظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٧١ .

. وقد زادت . فى قانون سنة ١٩٧٢ ، سلطة مجلس المنشأة . الذى أصبح له . بمقتضاه . حق النقض . يمنع به تطبيق قرار صاحب العمل . بحيث يكون على هذا الأخير أن يلجأ إلى محكمة العمل المختصة للحصول على إذن منها بإغفاله(٨٤) .

٢ — **حق الطلب**(٨٥) : لمجلس المنشأة أن يطلب ، إلى صاحب العمل ، فصل . أو نقل ، العامل الذى يهدد جدياً ، وعلى وجه التكرار . السلام الإجتماعى فى المنشأة . بسلوكه غير الاجتماعى(٨٦) ؛ أو غير المشروع(٨٧) . فإذا لم يستجب صاحب العمل لطلبه ، يجوز للمجلس أن يلجأ ، إلى محكمة العمل المختصة ، ليثبت صحته . وإذا أجابته المحكمة إلى طلبه . تعين على صاحب العمل تنفيذه فوراً ، مع مراعاة مهلة الإخطار حال فصل العامل(٨٨) .

٣ — **حق المداولة أو المشورة**(٨٩) : على صاحب العمل ، قبل الفصل الجماعى ، أو الاستخدام الجماعى . للعملة(٩٠) ، أن يخطر به ، فور إمكانه. مجلس المنشأة ، ويتداول معه فى طبيعة الإجراء الذى يزمع إتخاذه ، وفى الوسائل الممكنة لتجنب النتائج السيئة لتسريحهم(٩١) . وإذا كان صاحب العمل ، على

(٨٤) لوترنجر ، المرجع السابق .

(٨٥) Droit de réclamer .

(٨٦) Anti-social .

(٨٧) مادة ٤/٦٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٨٨) أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٧٥ — ١٧٦ .

(٨٩) Droit de délibération .

(٩٠) يعتبر الفصل ، أو الاستخدام ، جماعيا إذا ورد على خمسة عمال من الاقل فى المنشأة التى تستخدم ، عادة ، أكثر من ٢٠ وأقل من ٥٠ عاملا ، وإذا ورد على ١٠ ٪ من العمال ، أو أكثر من ٢٥ عاملا فى المنشآت التى تستخدم ، عادة ، أكثر من ٥٠ عاملا وأقل من ٥٠٠ عامل ، وإذا ورد على ٥٠ عاملا على الأقل فى المنشآت التى تستخدم ، عادة ، ٥٠٠ عامل على الأقل (مادة ٢/٦٦ من القانون المشار إليه ؛ أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٤ ، ص ٢٢٨) . والنص غير دقيق الصياغة ، وأدى عدم دقته إلى إسقاط حكم المنشأة التى تستخدم ، عادة ، ٥٠ عاملا ، لا أقل ، ولا أكثر !

(٩١) مادة ٢/٦٦ من القانون المشار إليه ؛ وانظر . كذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٧٤ — ١٧٥ .

هذا النحو . يلتزم باستشارة عماله . فإن هذه المشورة ليست شرطاً لصحة إستخدام العمال أو تسريحهم ، اللذين يظل المرجع فيهما إلى إرادته وحده . فلم يقصد الشارع الألماني ، في الاستخدام أو في التسريح الجماعي ، أن يمنح العملة سوى حق محدود في العلم ، وفي المداولة ، لأن إعطاءهم حق إقتسام القرار فيهما قد يؤدي إلى إعاقة تقدم المنشأة أو إلى خرابها ، بمنع صاحب العمل ، الذي يحمل مسئولية المشروع ، من إحكام التوازن بين عدد العمال وقدر الحاجة إليهم ، وتحقيق التناسب بين مختلف عناصر الإنتاج عنده(٩٢) .

٤ – **حق إبداء الرأي(٩٣)** : وعلى صاحب العمل ، كذلك ، « الاستماع » إلى مجلس المنشأة قبل الفصل الفردي(٩٤) ، ليقتصر دور المجلس على إبداء الرأي فيه(٩٥) . ويعتبر إبداء الرأي هذا أعلى مرتبة من مجرد العلم ، الذي تقرر لمجلس المنشأة ، كما سنرى ، لاستخدام كبار المستخدمين أو نقلهم ، وأدنى مرتبة من المداولة ، وهي حق تقرر له ، كما رأينا ، للاستخدام ، أو للفصل ، الجماعي(٩٦) . وكان الراجح ، في الفقه ، وفي القضاء ، في ظل قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، أن « أخذ الرأي » مقدماً ، على هذا الوجه ، ليس شرطاً لصحة الفصل(٩٧) .

ورغم أن القانون الألماني يتضمن ، لفصل العامل ، تنظيماً دقيقاً ، وفر به حماية كافية له(٩٨) ، زاد الشارع ، في قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، سلطة مجلس المنشأة في الرقابة عليه . وقرر ، على نقيض الرأي الراجح قبل صدوره ،

---

(٩٢) قرب إرلان ، المرجع السابق .

(٩٣) Droit d'être entendu .

(٩٤) Licenciement individuel . وهو الذي لا يبلغ فيه عدد العمال المفصولين العدد المذكور سابقا ، هامش ٩٠ .

(٩٥) مادة ٦٦ / ١ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ .

(٩٦) أنظر إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ .

(٩٧) إرلان ، المرجع السابق ؛ ص ١٧٣ ، والمراجع والأحكام المشار إليها في هامشي ٢٠ و ٢١ ؛ وفي عكس هذا الرأي المراجع والأحكام المشار إليها في هامشي ٢٢ و ٢٣ .

(٩٨) قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ (أورده إرلان ، المرجع السابق ، ملحق ٦ ، ص ٢٥٩ وما بعدها) ، المعدل بقانون ٢٥ أغسطس سنة ١٩٦٩ .

بطلان الفصل الذى لم يسبقه أخذ رأى مجلس المنشأة فيه(٩٩) . وأعطى لمجلس المنشأة حق الاعتراض (١٠٠) على فصل العامل (١٠١) ، فى عدة حالات ، منها أن يكون إستخدام العامل ممكناً فى داخل المشروع ، ولو فى منشأة أخرى ، أن يكون بقاؤه فى عمله ممكناً بعد فترة تدريبية عليه ، أو بعد تعديل للعقد يقبله(١٠١) . ويقتصر أثر الاعتراض على جعل الفصل أكثر صعوبة ، ولا يمنع صاحب العمل من تقريره ، ويكون عليه أن يسلم ، إلى العامل المفصول ، نسخه من إعتراض مجلس المنشأة على قرار فصله . ويستطيع أن يرفع ، إلى محكمة العمل المختصة ، دعوى المنازعة فى صحة فصله(١٠٢) ، فيلتزم صاحب العمل بإبقائه فى عمله ، بعد إنتهاء مهلة الإخطار ، إلى حين صدور حكم واجب النفاذ . وتظهر أهمية اعتراض مجلس المنشأة فى أن فصل العامل ، رغم حصوله ، يعتبر فصلا « غير اجتماعى »(١٠٣) ، ومن ثم مخالفاً للقانون ، بحيث يقيم القانون الألمانى ، حالئذ ، ماينعت « بقرينة البراءة »(١٠٤) لمصلحة العامل ، توجب على صاحب العمل أن يقيم الدليل على صحة المبرر الذى إستند إليه لفصله ، وإلا قضت المحكمة بأن العقد لم ينته بقرار الفصل ، ليحتفظ العامل بوظيفته ، ويستمر صاحب العمل فى الوفاء له بأجره(١٠٥) .

---

(٩٩) مادة ١٠٢ / ١ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، أنظر لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٧ .

(١٠٠) Droit d'opposition .

(١٠١) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٧ .

(١٠٢) Action en contestation de la validité du congé ؛ مادة ٦ قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ ، المعدل بقانون ٢٥ أغسطس سنة ١٩٦٩ .

(١٠٣) Anti—social ؛ لوترنجر ، المرجع السابق .

(١٠٤) Présomption d'innocence .

(١٠٥) لوترنجر ، المرجع السابق . ومع ذلك ، يستطيع صاحب العمل أن يطلب إلى المحكمة أن تعفيه ، بإذن مؤقت ، من الاستمرار فى استخدام العامل ، إذا كانت دعوى العامل ضده لا يقدر لها الكسب ، أو إذا كان الاحتفاظ بالعامل يعتبر عبئاً مالياً ثقيلا عليه ، أو إذا كان إعتراض مجلس المنشأة يبدو ، بوضوح ، غير ذى أساس . بل إذا اعتبرت المحكمة أن الفصل « غير مبرر إجتماعياً » (Socialement injustifé) ، ومن ثم العقد لم ينته ، تستطيع ، رغم هذا ، أن تقضى بإنهاء العقد ، بناء على طلب أحد طرفيه ، إذا قام الدليل على=

٥ — **حق العلم**(١٠٦) : ويتعين على صاحب العمل ، أخيراً ، أن يخطر مجلس المنشأة ، فى الوقت المناسب ، بإستخدام ، أو بنقل ، كبار المستخدمين لديه(١٠٧) . ذلك أن كبار المستخدمين ، كما حددهم القانون(١٠٧) ، ينوبون عن صاحب العمل فى استعمال سلطاته ، ويقومون بمهام ، نظراً لأهميتها لبقاء المشروع أو لتقدمه ، لايعهد بها إلا لمن يكونون محلا لثقته شخصياً ، فى أمانتهم ، ودرايتهم ، وتجاربهم ، ويجب ، لهذا كله ، ألا يشاركه فى إختيارهم ، أو فى العمل الذى يعهد به إليهم ، أحد غيره .

ولمجلس المنشأة ، زيادة على هذا ، إختصاصات ، فى المسائل الاقتصادية ، التى يحرص الشارع ، فى الدول المختلفة ، على إبقائها بعيدة من منال العملة ، لتظل فى سلطة صاحب العمل وحده ، الذى يملك المشروع ، ويحمل المسئولية ، كاملة ، عنه . فقد ، رأى الشارع الألمانى أن بعض المسائل الاقتصادية تتصل ، مباشرة ، بمصالح العملة ، وتنعكس آثارها ، بقوة ، على حياتهم ، ولايجوز ، عدلا ، أن ينفرد صاحب العمل باصدار القرارات فيها . وقرر ، فى المنشآت التى تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين عاملا ، لمجلس المنشأة حق إقتسام القرار(١٠٨) فى التغييرات المزمع إحداثها فى المنشأة ، ويترتب عليها « مضايقات جدية »(١٠٩) للعملة ، أو لفريق كبير منهم(١١٠) ، وهى « (ا) إنقاص أو وقف نشاط المنشأة ، كلها أو أجزاء رئيسية منها ، (ب) نقل المنشأة ، أو أجزاء رئيسية منها ، (ج) الإدماج فى منشآت أخرى (د) التغييرات الجوهرية فى غرض المنشأة ، أو تجهيزاتها ، فى الحدود التى لاتتأسس فيها على تغير أوضاع السوق ، (هـ) إدخال طرق جديدة تماماً للعمل لايقتضيها التقدم الفنى ولاتخدمه »(١١٠) . فإذا شجر بين صاحب العمل ومجلس المنشأة

= وجود أسباب خاصة لاتسمح بالاعتقاد بإمكان استمرار التعاون المثمر بين صاحب العمل والعامل ، لإنعدام الثقة المتبادلة بينهما ، وتكتفى بالحكم بالتعويض لهذا الأخير (لوتر نجر المرجع السابق) .

(١٠٦) Droit d'être informé .

(١٠٧) مادة ٦٥ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، التى أحالت ، لتحديد كبار المستخدمين ، على المادة ٤ / ج منه .

(١٠٨) Droit de co-decision .

(١٠٩) Des inconvénients sérieux .

(١١٠) مادة ١/٧٢ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ . وإذا ثار خلاف بين الطرفين (صاحب =

خلاف فى هذه المسائل . وتعذر عليهما الاتفاق على قرار فيها . قامت « لجنة للوساطة »(١١١) . حدد فى القانون كيفية تشكيلها(١١٢) ، بتسوية الخلاف . وإقامة الاتفاق بينهما ، وإلا أصدرت هى القرار غير مقيدة باقتراحات الطرفين(١١٣) . وإنما لا يترتب على مخالفة صاحب العمل ، للاتفاق مع مجلس المنشأة أو لقرار لجنة الوساطة ، بطلان القرار الذى يتخذه ، بل يتعرض للحكم عليه بالتعويض للعمال الذين لحقهم ضرر منه(١١٤) .

وهكذا كان الشارع الألمانى ، فى قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ . حذراً فى تقرير الاشتراك فى المسائل الاقتصادية . فقصره ، من ناحية ، على ما يمس منها المصالح الحيوية للعملة . وأخرج عن نطاقه التغيير ، فى غرض المنشأة أو فى تجهيزاتها ، الذى تستلزمه حاجة السوق ، وإدخال الطرق الحديدة فى العمل

=العمل ومجلس المنشأة) فى إحدى هذه المسائل ، لم يستطيعا تسويته ، يجوز ، لكل منهما ، أن يلجأ ، لإزالته ، إلى وساطة (Médiation) سلطة عامة . فإذا لم يلجأ أحدهما إليها ، أو فشلت وساطتها فى إنهائه ، جاز لكل منهما أن يلجأ إلى لجنة للوساطة Commission de médiation ، حدد القانون كيفية تشكيلها (مادة ٢/٧٢) ، يكون عليها ، إذا عجزت عن التوفيق بينهما ، أن تفصل فيه (مادة ٧٣ ؛ وأنظر ، فى ذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ ومابعدها) .

وأوجب القانون على صاحب العمل ومجلس المنشأة أن يجتمعا ، مرة فى كل شهر ، فى اجتماع مشترك لبحث المسائل المتنازع فيها ، لإزالة الخلاف بينهما (مادة ٤٩ / ٣) . فإذا لم يتحقق الاتفاق بينهما ، أحيل النزاع إلى لجنة للتوفيق Commission de conciliation ، بين القانون كيفية تشكيلها (مادة ٥٠ / ١ و ٢) ، وإن كان يتعين ، لاختصاصها ، أن يتفق الطرفان على إحالة المنازعة إليها ، ولا يكون قرارها ملزماً إلا إذا رضيا به مقدماً ، أو قبلاه بعد صدوره (مادة ٥٠ / ٣) ، ما لم يقض القانون بغير ذلك (أنظر مثلا المادة ٥٦ / ٢ ، التى جعلت قرار اللجنة ملزماً للطرفين إذا ثار خلاف بينهما فى « المسائل الاجتماعية » التى حددتها فى فقرتها الأولى ، وقررت لمجلس المنشأة ، إزاءها ، حق إقتسام القرار) ؛ وأنظر كذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ — ١٤٨ .

(١١١) Commission de médiation .

(١١٢) مادة ٧٢ / ٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١١٣) مادة ٢/٧٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١١٤) مادة ٧٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ، التى لم تتعرض ، مع ذلك ، إلا لحالة فصل عامل نتيجة للقرار الذى يتخذه صاحب العمل .

الذى يقتضيه التقدم الفنى (١١٤). ولم يقرر ، من ناحية أخرى ، بطلان القرار الذى يتخذه صاحب العمل ، مخالفاً لاتفاقه مع مجلس المنشأة ، بل يظل ، رغم هذه المخالفة ، نافذاً(١١٥). ولكنه ، فى قانون ١٩ ينايرسنة ١٩٧٢ ، أخضع ، فيما يبدو ، تلك المسائل لقواعد إقتسام القرار ، حيث عهد بفض الخلاف ، بين صاحب العمل ومجلس المنشأة ، إلى رئيس إدارة العمل الإقليمية ، وفى حالة فشله إلى لجنة التوفيق فى المشروع ، لتصدر فيه قراراً نافذاً(١١٦).

ب ــ **الجمعية العمومية للمنشأة**(١١٧) : تتكون الجمعية العمومية للمنشأة من جميع العملة فيها (١١٨). وهى الهيئة التى يجب على ممثلى العملة أن يقدموا إليها حساباً عن كيفية أدائهم للمهمات التى إنتخبهم العملة من أجل تأديتها(١١٩). وتجتمع مرة كل ثلاثة شهور ، ليقدم إليها مجلس المنشأة « تقرير نشاط »(١٢٠). لايقتصر على المنشـأة ، بل يشمل ، كذلك ، المشروع الذى تكوّنه أو تتبعه(١٢١) ، ولا يكون ، بالضرورة ، مجرد سرد للوقائع ، ويستطيع مجلس المنشأة ، فى هذه المناسبة ، أن يدلى برأيه فى سير المشروع ، أو المنشأة التى يمثل العملة فيها(١٢٢). وللجمعية أن تقدم إليه الاقتراحات ، وتبدى رأيها فى قراراته(١٢٣). ويجوز لكل حاضر فى الجلسة أن يطلب معلومات إضافية ، دون أن يكون صاحب العمل ، ــ الذى يجب دعوته إلى الجلسات ، وإرسال جدول أعمالها إليه ، وله حق الكلام فيها (١٢٤) ، دون أن تكون له رئاسة الجلسة ، التى تظل لرئيس مجلس المنشأة (١٢٥) ــ ، « مجبراً على الإجابة على

---

(١١٥) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٨٧ — ١٨٨ .
(١١٦) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٨ .
(١١٧) Assemblée général d'établissement .
(١١٨) مادة ٤١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١١٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .
(١٢٠) Rapport d'activité .
(١٢١) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ .
(١٢٢) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ - ١٥٠ .
(١٢٣) مادة ٤٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .
(١٢٤) مادة ١/٤٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه
(١٢٥) مادة ٤١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

الأسئلة التى توجه إليه » (١٢٦) . إنما لا تجوز المداولة إلا فى المسائل المتعلقة بالمنشأة أو بالعملة(١٢٧) . ويعتبر عرض ذلك التقرير إلتزاماً جوهرياً ، على عاتق مجلس المنشأة ، بحيث يكون عدم تنفيذه إهمالا جسيماً فى واجباته القانونية يمكن أن يؤدى إلى حله (١٢٨) .

وألزم صاحب العمل ، بمقتضى قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، بأن يقدم ، للجمعية ، تقريراً سنوياً عن أوضاع العملة ، والحالة الاقتصادية للمشروع ، ومدى تقدمه(١٢٩) .

ولمجلس المنشأة أن يدعو الجمعية العمومية إلى إجتماع غير عادى إذا رأى ضرورة إليه ، كما يلتزم بدعوتها إليه بناء على طلب صاحب العمل أو ربع الناخبين(١٢٩) . وأجيز ، بمقتضى قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، لكل نقابة ممثلة فى المشروع أن تطلب إجتماع الجمعية العمومية إذا أغفل مجلس المنشأة دعوتها إلى الاجتماع بصفة منتظمة(١٢٩) .

ج — **اللجنة الاقتصادية**(١٣٠) : تتكون اللجنة الإقتصادية فى المشروع الذى يستخدم ، عادة ، أكثر من مائة عامل ، بصفة دائمة(١٣١) . وتتكون من أربعة أعضاء على الأقل ، وثمانية على الأكثر ، ينتمون إلى المشروع ، على أن يكون ، من بينهم ، عضو ، على الأقل ، فى مجلس المنشأة(١٣٢) ، ويحوزون التخصص المهنى ، والدراية الشخصية ، اللازمين لأداء مهمتهم(١٣٢) .

---

(١٢٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٠ .

(١٢٧) مادة ٤٤ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٢٨) إرلان ، المرجع السابق . يجوز لمحكمة العمل المختصة ، بناء على طلب ربع الناخبين ، أو صاحب العمل ، أو النقابة الممثلة فى المنشأة ، حل مجلس المنشأة ، فى حالة الإهمال الجسيم فى تأدية وظائفه ، أو الإخلال الجسيم بواجباته القانونية (مادة ٢٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ وراجع فى طرد أحد أعضائه ، سابقا ، ص ٢٨٤) .

(١٢٩) مادة ٤٢ / ٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ؛ ولوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٣ .

(١٣٠) Commission économique .

(١٣١) مادة ٦٧ / ١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٢) مادة ٦٨ / ١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

ويعين نصفهم مجلس المنشأة[١٣٣] . ونصفهم الآخر رئيس المشروع[١٣٤] .

وقصد ، بهذه اللجنة ، تشجيع التعاون ، المشبع بالثقة ، بين رئيس المشروع ومجلس المنشأة ، وتبادل المعلومات في المسائل الإقتصادية[١٣٥] . وللجنة الحق في الإحاطة بالمسائل الاقتصادية المتعلقة بالمشروع ، بالاطلاع على المستندات في الحدود التي لا تهدد أسراره الفنية والتجارية[١٣٦] . ويلتزم أعضاؤها بالمحافظة على الأسرار المهنية[١٣٧] . ويدخل في المسائل الإقتصادية هذه ، « (أ) طرائق الانتاج والعمل . (ب) برنامج الإنتاج ، (ج) الوضع الإقتصادى للمشروع . (د) وضع الإنتاج والأسواق . (هـ) المسائل الأخرى التي تمس ، بشكل محسوس ، مصالح العملة في المشروع »[١٣٨] .

ويجب أن تجتمع اللجنة مرة في كل شهر[١٣٩] . وليس رئيس المشروع عضواً فيها ، وله ، مع هذا ، أن يحضر جلساتها[١٤٠] . وعليه ، بناء على طلب إثنين من أعضائها ، أن يبعث إلى الإجتماع ، إذا لم يحضره ، هو أو نائبه ، بروساء الإدارات ، أو الفنيين المختصين ، ليقدموا التفسيرات الضرورية في

---

(١٣٣) مادة ٦٨/٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه . ويكون تعيينهم لمدة دورة مجلس المنشأة . فإذا كان المشروع يتكون عن عدة منشآت تولى تعيينهم المجلس العمومى للمنشأة إن وجد ، وإلا تولت تعيينهم مجالس المنشآت .

(١٣٤) مادة ٦٨/ ٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه . ويكون تعيينهم لذات المدة التي للأعضاء الذين يعينهم مجلس المنشأة . وإذا لم يعين صاحب العمل ، أو مجلس المنشأة ، نصف الأعضاء الذى عليه تعيينهم ، أو إذا لم يحضرها هذا النصف دون عذر ، كان إجتماع اللجنه ، بنصف عدد الأعضاء ، صحيحا (مادة ٦٨ / ٣ المشار إليها) .

(١٣٥) مادة ٦٧ / ١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٦) وإذا لم تقدم إلى اللجنة معلومات عن المسائل الاقتصادية ، المشار إليها ، طلبها نصف أعضائها ، أو قدمت عنها معلومات غير كافية ولم يتوصل الطرفان إلى اتفاق بشأنها ، فصلت لجنة التوفيق ، في هذا الخلاف ، بقرار ملزم (مادة ٧٠ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ، وراجع ، في لجنة التوفيق ، هامش ١١٠) .

(١٣٧) مادة ٦٧ / ٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٨) مادة ٦٧ / ٣ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٣٩) مادة ٦٩ / ١ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٠) إزلان ، المرجع السابق ، ص ١٢١ .

مسائل محددة(١٤١) . وعليه . كذلك . أن يعرض . على اللجنة . الميزانية السنوية(١٤٢)

ويجب على رئيس المشروع ، بالاتفاق مع اللجنة الاقتصادية ومجلس المنشأة ، أن يعلن . العملة . كل ثلاثة شهور . بوضع المشروع ومدى تقدمه(١٤٣) .

وهكذا لم يتقرر للجنة . التي تختص بالنظر في المسائل الإقتصادية ، سوى حق العلم(١٤٤) . إبقاء على سلطة صاحب العمل كاملة في إتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة الاقتصادية العامة لمشروعه(١٤٥) .

د — **المجلس العمومى للمنشأة**(١٤٦) : يتكون « المجلس العمومى للمنشأة » . وفقاً لعبارة القانون (١٤٧) . أو المجلس العمومى للمنشآت ، إذا أردنا الدقة . في المشروع الذي يضم عدة منها ، إذا وافقت على تكوينه مجالس منشآت فيه . تضم ، على الأقل ، ٧٥ ٪ من عملته(١٤٨) . ويمثل فيه مجلس المنشأة بعضوين ، إذا كان يتكون من ممثلين عن المستخدمين وعن العمال ، — ليكون واحد من كل طائفة — ، وبعضو واحد إذا كان يتكون من ممثلين عن إحدى الطائفتين دون الأخرى (١٤٩) . ولكل عضو في المجلس العمومى للمنشأة عدد من الأصوات مساو لعدد الأعضاء من طائفته في مجلس المنشأة الذي أنابه(١٤٩) .

وليس المجلس العمومى هيئة تعلو على مجالس المنشآت ، ولا يختص إلا

---

(١٤١) مادة ٦٩ / ٢ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٢) مادة ٤/٦٩ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٣) مادة ٣/٦٩ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه . وقد أوجب ، في المادة ٧١ من القانون ، على رئيس المشروع ، بالاتفاق مع مجلس المنشأة ، تقديم هذا البيان في المشروعات التي تستخدم ، عادة ، أكثر من عشرين وأقل من مائة عامل .

(١٤٤) Droit d'information .

(١٤٥) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٨١ .

(١٤٦) Conseil général d'établissement .

(١٤٧) أنظر عنوان القسم الثالث من قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه ، والمواد ٤٦ وما بعدها منه .

(١٤٨) مادة ٤٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٤٩) مادة ١/٤٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

بالنظر فى المسائل المتعلقة بالمشروع بأجمعه . أو بعدة منشآت فيه . ولا يمكن تسويتها فى مجالس المنشآت داخل منشآتها [١٥٠] »

هـ - **إشتراك العملة فى مجلس المراقبة : تخضع** . لاشتراك العملة فى مجلس المراقبة ، شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالاسهم [١٥١] . كما تخضع له الشركات العائلية [١٥٢] ، التى تستخدم خمسمائة عامل على الأقل [١٥٣] ، والشركات ذات المسئولية المحدودة . ونقابات المناجم ذات الشخصية الاعتبارية [١٥٤] . وجمعيات التأمين التبادلى [١٥٥] . والجمعيات التعاونية للاستهلاك أو للإنتاج [١٥٦] . إذا كانت كل منها تستخدم أكثر من خمسمائة عامل.

ويكون ثلث أعضاء مجلس المراقبة نائبين عن العملة [١٥٧] ، ينتخبونهم بالاقتراع السرى المباشر [١٥٨] ، لذات المدة التى يحددها القانون ، أو نظام الشركة ، لبقية أعضاء المجلس ، الذين تنتخبهم الجمعية العمومية للشركة [١٥٨] . وإذا كان نصف عملة المنشآت فى المشروع من النسوة ، تعين أن تمثلهن ، فى المجلس ، إمرأة على الأقل [١٥٨] .

وتنطبق ، على ممثلى العملة فى مجلس المراقبة ، قاعدة المساواة المطلقة مع ممثلى المساهمين فيه ، لهم ذات الحقوق ، وعليهم نفس الواجبات ، ويتعرضون حال إخلالهم بواجباتهم ، لمسئولية واحدة [١٥٩] . ويضفى ، على ممثلى العملة ، إنتخابهم للمجلس صفة المديرين ، ويؤخذون بالقواعد التى تقتضيها هذه

(١٥٠) مادة ١/٤٨ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥١) مادة ١/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥٢) راجع ، فى هذه الشركات ، سابقا ، هامش ٤٥ .

(١٥٣) مادة ٦/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥٤) مادة ١/٧٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥٥) **Sociétés d'assurance mutuelle** ، وذلك إذا كان لها مجلس مراقبة (مادة ٢/٧٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه) .

(١٥٦) مادة ٣/٧٧ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥٧) مادة ١/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥٨) مادة ٢/٧٦ قانون سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٥٩) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ - ١٥٤ .

الصفقة(١٦٠). فلا يخضعون لتوجيهات مجلس المنشأة ، أو منظماتهم النقابية(١٦٠). ويجب ، على كل منهم ، أن يؤدى واجباته ، طبقاً لقواعد قانون الشركات ، بوصفه عضواً فى مجلس المراقبة (١٦١).

و — الحقوق الفردية لكل عامل : وإلى جانب هــذه الحقوق الجماعية(١٦٢) ، فى إقتسام القرار مع صاحب العمل أو فى التعاون معه ، التى إقتصر قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ على منحها للعملة ، أضاف قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ إليها حقوقاً فردية(١٦٣) لكل منهم ، لأن تفتح شخصية كل عامل يعتبر الغاية النهائية لتحقيق الديموقراطية فى المشروع الذى يضمه(١٦٤). فألقى ، على صاحب العمل ، الالتزام بإحاطة العامل علماً بعمله ، ومسئولياته ، وموضعه فى سير المنشأة ، والأخطار التى يتعرض لها فى اثناء أدائه ، وكيفية الوقاية منها ، والالتزام بأن يبين له عناصر أجره وكيفية تحديده ، وبأن يناقش معه ، بناء على طلبه ، التقارير التى توضع عنه ، وفرص ترقيته . وتقرر للعامل الحق فى العلم بما يدون فى ملفه ، وأن تودع فيه أقواله فى شأنه ، والحق فى إسماع صوته ، لمسئول فى المشروع ، عن المسائل المتعلقة به ، وفى إتخاذ موقف فيما يتخذه صاحب العمل خاصاً به ، وفى تقديم الاقتراحات التى تتعلق بعمله وكيفية تأديته . وله ، أخيراً ، الحق فى الشكوى لدى الجهة المختصة فى المشروع ، — وهى ، فى العادة ، رئيسة المباشر — ، عندما يشعر باجحاف فى معاملته . وعلى صاحب العمل أن ينصفه إذا كان على حق فى شكواه ، وأن يخبره ، على كل حال ، بنتيجتها . وعلى مجلس المنشأة أن يتلقى شكاوى العملة ، وأن يعمل ، لدى صاحب العمل ، على إزالة أسبابها . وإذا ثار ، فى شأنها ، خلاف بين المجلس وصاحب العمل ، أحيلت إلى لجنة التوفيق التى يحل قرارها محل الاتفاق بينهما(١٦٤) .

---

(١٦٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ .

(١٦١) أنظر ، فى كل ذلك ، إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ وما بعدها .

(١٦٢) Droits collectifs .

(١٦٣) Droits individuels .

(١٦٤) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٧٨ — ٧٩ .

— **خاتمة :** يظهر ، بعد هذا العرض ، على إيجازه ، أن القانون الألمانى يتضمن تنظيمين مختلفين لاشتراك العملة فى الإدارة ، أحدهما قاصر على الصناعات الثقيلة ، وضع فى قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، معدلا بقانون ٤ مايو سنة ١٩٧٦ ، ويرد على المشروع ، والثانى عام ، وضع فى قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥١ ، وبعده قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، الذى أريد به تنمية التجربة التى بدأها قانون سنة ١٩٥٢ ، بتوسيع سلطة العملة فى الإدارة عما كانت عليه فى ظل هذا القانون الأخير (١٦٥) . وإذا كان القانون الجديد لم يتضمن تغييراً فى الأجهزة التى يشترك ، عن طريقها ، العملة فى الإدارة ، ولا فى طرائق تشكيلها ، فإنه إستحدث ، مع هذا ، تيسيرات عديدة لها فى تأدية مهامها القانونية (١٦٦) .

وكما يختلف القانونان فى سعة نطاق كل منهما ، فإنهما يتباينان فى مدى أخذهما بفكرة المشاركة . فالأول ، « قانون إقتسام الإدارة فى صناعات الفحم والحديد والصلب » ، يمنح ممثلى العملة ، فى أجهزة الإدارة ، وضعاً يساوى ، قانوناً وفعلا ، وضع ممثلى رأس المال ، وهيأ لعملة المشروع ، تبعاً لهذا ، حق الإشتراك فى إدارته على قدم المساواة مع المساهمين فيه ، بجعله سلطة إصدار القرار قسمة بينهما (١٦٧) . أما الثانى ، « قانون التنظيم الدستورى للمنشأة » ، فقد ضيق ، فى تنظيمه الدقيق ، سلطة الأجهزة المختلفة التى أنشأها لمساهمة العملة فى إدارة المنشأة . وإذا كان قد خول ممثلى العملة مشاركة فعلية فى الإدارة فى المسائل الاجتماعية ، وفى تلك المتعلقة بالعملة ، بمنحه مجلس المنشأة ، فى الكثير منها ، حق اقتسام القرار مع صاحب العمل ، فإنه لم يعترف لهم ، فى المسائل الاقتصادية ، بدور محسوس ، إلا فيما يتصل منها بمصالحهم الحيوية ، حيث قرر لهم حق إقتسام القرار (١٦٨) . أما فى خارج هذه الحدود ، فليس للعملة فى المسائل الاقتصادية ، سوى حق فى العلم على الوجه الذى قدمناه (١٦٨) .

---

(١٦٥) لوترنجر ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .
(١٦٦) لوترنجر ، المرجع السابق ، ص ٧٢
(١٦٧) راجع سابقا ، ص ٢٧٨ وما بعدها .
(١٦٨) راجع سابقا ، ص ٢٩٢ — ٢٩٤ .

وقد خشى رجال الأعمال ، فى المشروعات الخاضعة لقانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، أن يؤدى الدور الذى هيأه القانون لنقابة العمال[١٦٩] إلى قيام « ديكتاتورية نقابية » فى الصناعات الثقيلة ، ليصبح « مدير العمل » ، الذى يعين بالاتفاق مع المنظمات النقابية ، أداة طيعة فى يد النقابة . ولكن التطبيق أسفر عن تبديد هذه المخاوف ، لأن « مدير العمل » ، الذى يعين ، مع مجموعة زملائه ، فى « الإدارة » ، قد ظهر متضامناً معهم ، لا لإشباع المصالح العاجلة للعملة ، بل للعمل على إزدهار المشروع بأسره ، ورحب زملاؤه بوجوده معهم ، الذى أزاح مشاكل العمال عن كاهلهم ، وهيأ جواً للوئام الاجتماعى. وتحقق ، فى مجلس المراقبة ، تعاون ، مشبع بالثقة ، بين ممثلى العمال وممثلى رأس المال ، للبحث عما يوفر إزدهار المشروع ونماءه . ويرجع الفضل فى الأرقام القياسية للإنتاج ، فى الصناعات الثقيلة ، بوادى الروهر ، إلى جو الثقة الذى ساد ، بين عنصرى الإنتاج ، نتيجة التعاون الفعال لجميع العملة لازدهار المناجم والمصانع[١٧٠] .

وأسفر ، كذلك ، تطبيق قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، ربعده قانون ١٩ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، عن ظهور روح التعاون المتبادل بين طرفى الإنتاج، لنماء المشروعات ، وعلى أثره إزدهار الإقتصاد الوطنى[١٧٠] . وتحقق ، على هذا النحو ، أحد الأهداف الرئيسية للقانون ، الذى يتأسس على التعاون ، القائم على الثقة ، بين رئيس المشروع ولجنة المنشأة ، وفرض على الطرفين ، تبعاً لهـذا ، التزاماً بالسلام الاجتماعى[١٧١] ، فرع عليه تحريم « الكفاح الإجتماعى »[١٧٢] على طرفى عقد العمل ، — كالاضراب من جانب العمال ، أو الإغلاق من جانب أصحاب الأعمال[١٧٣] — ، وأوجب عليهما بحث

---

(١٦٩) يسود ، فى ألمانيا الغربية ، مبدأ وحدة النقابة ، دون قانون يفرضه (أنظر مؤلفنا « قانون العمل المصرى » ، سنة ١٩٦٢ ، فقرة ٢٨٣) .

(١٧٠) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٩٠ — ١٩١ .

(١٧١) Obligation de paix sociale .

(١٧٢) La lutte sociale .

(١٧٣) لوترنجر ، المقال المشار إليه ، ص ٨٠ .

النزاعات بينهما «مع الإرادة الحازمة للاتفاق» (١٧٤) ؛ وزادت ، نتيجة لهذا ، حالات التوفيق الإجبارى ، فى قانون سنة ١٩٧٢ ، زيادة محسوسة(١٧٤) .

ونشأ ، موازياً لهذا التعاون المثمر ، الذى أقامه القانون الألمانى بين أصحاب الأعمال وعمالهم ، تصوير جديد لدور نقابة العمال فى الاقتصاد الوطنى . ففقدت النقابة ، جزئياً ، دورها الكفاحى(١٧٥) ، وصارت تساهم فى إدارة الصناعات ، ومن ثم ، فى خدمة الاقتصاد الألمانى فى مجموعة (١٧٦) (١٧٧).

٦٤ - تطبيق : إشتراك العملة فى الإدارة فى مصر : يتضمن القانون المصرى تطبيقات لفكرة إشتراك العملة فى الإدارة ، عن طريق اللجان الاستشارية المشتركة ، وإدخال ممثلى العملة فى مجالس إدارة شركات المساهمة وبعض المشروعات الأخرى ، وإشتراك ممثلى العملـــة فى الجمعية العمومية لشركات المساهمة التى يملكها ، أو يساهم فيها ، شخص عام ، وأخيراً بإنشاء لجنة شئون العاملين فى شركات القطاع العام .

- اللجنة الاستشارية المشتركة : تقرر ، فى المادة ٧٧ من قانون العمل ، إنشاء «لجنة إستشارية مشتركة» فى كل مشروع يبلغ عدد عملته ، على الأقل ،

---

(١٧٤) **«Avec une ferme volonté d'entente»** ، مادة ٧٤ قانون ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ؛ أنظر اوترنجر ، المرجع السابق .

(١٧٥) **Rôle revendicatif** .

(١٧٦) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ .

(١٧٧) أنظر ، فى نظام اشتراك العملة فى الإدارة فى يوجوسلافيا ، وفى بولندة ، ستورمتهال **STURMTHAL** ، الاشتراك العمالى فى الشرق وفى الغرب، المرجع السابق، ص١٣٧ وما بعدها ؛ وفى دول كثيرة أخرى إركمين **ERKMEN** ، اشتراك العملة فى إدارة المشروع ، ص ١٦٥ وما بعدها ؛ وفى بلجيكا أوريون ، فقرات ٢٠٨ وما بعدها ؛ وفى إدارة المشروعات فى يوغوسلافيا برتنار **PRETNAR** ، النظرية العامة للمشروع تحت الأوجه الخاصة بالقانون اليوجوسلافى ، دروس القانون التجارى ، دبلوم الدراسات العليا للقانون الخاص (كلية الحقوق بجامعة القاهرة) ، سنة ١٩٦٤ - ١٩٦٥ ، ص ١١٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١٧٤ ومابعدها ؛ جوفانوفيك **JOVANOVIC** ، النظام القانونى للمشروعات الاقتصادية (العامة) ، اليوغوسلافية ، دروس القانون التجارى ، الدبلوم المشار إليه ، سنة ١٩٦٣ - ١٩٦٤ ، ص ١٥ وما بعـــدها .

خمسين عاملا (١) . أياً كانت طبيعة نشاطه . وكان نطاق هذه اللجان مقصورً في قانون العمل القديم ، على « المحال الصناعية » ، التي كان يقصد بها ، في رأينا ، المنشآت ، وليس المشروعات(٢) . أما في القانون الجديد . فقد إستعمل إصطلاح « المنشآت » في غير معناه الفني ، وقصد به ، على ما نرى ، المشروعات . ويتعين ، من ثم ، تكوين تلك اللجنة في المشروع ، الذي يستخدم خمسين عاملا ، ولو في منشآت متعددة . ويحيط لفظ العامل ، الوارد في النص ، بكل من يرتبط بالمشروع بعقد عمل ، سواء أكان عاملا أو مستخدماً . والعبرة ، في تكوين اللجنة ، بمجموعهم متى بلغ خمسين منهم .

وتشكل اللجنة من ستة أعضاء ، ثلاثة منهم يمثلون صاحب العمل ، أو في عبارة أخرى ، رئيس المشروع ، وثلاثة آخرون يمثلون العملة . وكان إختيار ممثلي العملة ، في قانون العمل القديم ، « بطريق الانتخاب المباشر »(٣) ، الذي إستبدل به ، في القانون الجديد ، إختيارهم « بمعرفة اللجنة النقابية » (٤) ، في بداية كل سنة ، لتكون مدة عضوية اللجنة سنة واحدة ، على أن يراعى « تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان » (٤) .

وأجيز للجنة ، أو لممثلي صاحب العمل ، أو لممثلي العملة ، فيها ، دعوة مندوب عن المنطقة الإقليمية للعمل ، التي يقع في دائرتها محل العمل ، لحضور إجتماعاتها . « خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها »(٥) ، وتكون له الرئاسة(٦) . فيقوم هذا المندوب بدور الحكم ، لترجيح رأي أحد الفريقين على الآخر ، وهو دور غير مفهوم ، لأن اللجنة ، كما سنرى ، ليس لها إختصاصات ملزمة ، ولا حق إقتسام القرار في أية مسألة . فهي لاتصدر سوى

فقرة ٦٤ :

(١) تقابل المادة ١١١ عمل قديم
(٢) راجع ، في التفرقة بينهما ، سابقا ، فقرة ١٦ .
(٣) مادة ١١١/عمل قديم .
(٤) مادة ١/٧٧ عمل .
(٥) مادة ٢/٧٦ عمل .
(٦) مادة ٣/٧٧ عمل .

توجيهات . يكون لصاحب العمل . إزاءها ، سلطة مطلقة فى الأخذ ، أو عدم الأخذ ، بها .

وعلى اللجنة . خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تكوينها ، أن تضع لائحتها الداخلية ، التى تنظم طريقة اختيار رئيسها . — على أن يتناوب ممثلو صاحب العمل ، وممثلو العملة رئاسة اللجنة — ، كما تبين « طريقة تنظيم الإجتماعات ومواعيدها ومكان إنعقادها »(٦) . ويجب أن تصدق المنطقة الإقليمية للعمل ، المختصة . على هذه اللائحة (٦) .

وتقوم المنطقة الإقليمية للعمل باختيار أعضاء اللجنة إذا لم تشكل . على الوجه المذكور . « خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون » (٧) . لامتناع صاحب العمل . أو اللجنة النقابية ، عن تعيين ممثليه . فإذا إمتنع أحدهما عن إختيار ممثليه . إقتصرت المنطقة الإقليمية للعمل على تعيين ممثليه وحدهم . وإذا كان هذا الحكم يبدو ، فى ظاهره . قراراً وقتياً ، ينفد أثره بتطبيقه . بعد إنقضاء ثلاثة أشهر على تاريخ نفاذ القانون . فإنه يضع ، فى الحقيقة ، قاعدة عامة ، يجب تطبيقها فى كل مرة لاتشكل اللجنة ، وفقاً للقانون ، خلال ثلاثة شهور من اليوم الذى كان يتعين ، سنوياً ، تشكيلها فيه .

وليس لهذه اللجنة ، كما أشرنا ، أية سلطات فى إقتسام القرار ، أو فى الإدارة ، ويقتصر دورها على إبداء الرأى فى المسائل الإجتماعية ، أو المتعلقة بالعملة . دون أية قوة ملزمة فى مواجهة صاحب العمل . فتختص اللجنة ، وفقاً للمادة ٧٨ من قانون العمل . بإصدار « التوجيهات » فى المسائل الآتية :

— « تنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية » (٨) . تبحث اللجنة الإقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعامل ، أو ، فى عبارة أخرى ، الإقتراحات التى تهدف إلى الوصول بإمكانيات المصنع ، فى الإنتاج ، إلى حدوده القصوى ، وتصدر فيها ما تراه من توصيات ، سواء قدمت الإقتراحات من صاحب العمل أو من العمال لديه .

---

(٧) مادة ٤/٧٧ عمل .

(٨) مادة ٧٨(١) عمل .

— « تحسين ظروف العمل »(٩) . تقدم اللجنة إقتراحاتها فيما يتعلق بتحسين ظروف العمل . وليس يسيراً إعطاء معنى محدد لعبارة « تحسين ظروف العمل » ، ومعرفة نوع هذه الظروف . ولعل المقصود منها الظروف الصحية ، أو الظروف التي يؤدى فيها العمل . فتختص اللجنة بإصدار « التوجيهات » التي تؤدى إلى حفظ صحة العامل ، أو تيسير مهمته وجعل العمل أقل مشقة عليه .

— « الإشراف على خطط التدريب المهنى فى حدود المستويات العامة » للمهنة(١٠) . تختص اللجنة بالإشراف على التدريب المهنى للعمال المتدرجين ، فى المنشأة الصناعية ، إلى أن يصلوا إلى المستوى الفنى العام لهذه الصناعة . ولكن ، ليس لها أن تلاحظ كل عامل متدرج ، أو تبدى رأيها فى وصوله إلى المستوى المناسب ، لأن إختصاصها يقتصر على الإشراف ، بصفة عامة ، على خطط التدريب المهنى فى المنشأة الصناعية ، ليصل ، فى نهايته ، إلى المستوى المطلوب فى الصناعة .

— « العمل على تنظيم العلاقات الإجتماعية بين العمال و (صاحب العمل) ، وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة »(١١) . هذا النص يعوزه الوضوح . ولاندرى ماهية « العلاقات الإجتماعية » ، التى تعمل اللجنة ، بتوجيهاتها ، على تنظيمها بين صاحب العمل والعمال لديه . ولايمكن تهيئة فرص التعاون بينهما إلا بزيادة التعارف ، وتوثيق الروابط ، على نحو يتعذر تحقيقه فى المشروعات الكبيرة ، وإن كان قائماً فعلا ، دون حاجة إلى جهودها ، فى المشروعات الصغيرة . على أن اللجنة ، فى ذاتها ، مظهر للتعاون بين صاحب العمل وعملته فى إدارة المشروع على نحو يعود على كليهما بالفائدة .

— تقدير المبلغ اللازم لإصلاح ماأتلفه العامل ، بخطئه من أموال لصاحب العمل (١٢) ، سواء أكانت آلات ، أو أدوات ، أو كانت مواد أولية ، أو

---

(٩) مادة ٧٨/(٢) عمل .
(١٠) مادة ٧٨/(٣) عمل .
(١١) مادة ٧٨/(٤) عمل .
(١٢) مادة ٧٨/(٥) عمل .

مصنوعة . ويقتصر إختصاص اللجنة على تقدير التعويض الذى يلتزم العامل بدفعه ، ويجوز لصاحب العمل ، فى حدود معينة ، إقتطاعه من أجره(١٣) .

- **إشتراك العملة فى إدارة المشروع :** تقرر ، لأول مرة ، حق العملة فى الاشتراك فى إدارة المشروع ، فى حدود معينة ، بمقتضى القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، الذى ألغاه ، وحل محله ، القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، الذى عدله القرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ ، ثم القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، وأخيراً القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤(١٤) . ويدل تعاقب التشريعات ، فى هذه الفترة القصيرة ، على عدم وضوح الرؤية فى هذه المسألة الهامة .

كان مبدأ الاشتراك فى الإدارة ينطبق ، وفقاً لعبارة القانون ، على « أى شركة أو مؤسسة »(١٥) . وقصد « بالمؤسسة » ، على مانرى ، المؤسسة العامة ، بأنواعها المختلفة (١٦) . وكان تطبيق المبدأ ، فيما يتعلق بالشركات ، مقصور على شركات المساهمة ، رغم عموم عبارة القانون ، الذى أخضع ، لحكمه ، « أى شركة » ، لأن إدخال ممثلى العملة فى مجلس الإدارة هو الوسيلة الفنية ، التى أريد بها تحقيق مبدأ إشتراكهم فى الإدارة ، فيقتصر نطاقه ، ضرورة ، على الشركات التى يجب ، وفقاً للقانون ، أن يكون لها « مجلس إدارة » ، وهى شركات المساهمة(١٧) . أما الشركات الأخرى ، وهى شركات التضامن ، وشركات التوصية بنوعيها ، والشركات ذات المسئولية المحدودة ، فيجوز ، قانوناً ، أن يتولى إدارتها شخص واحد ، أياً كان عدد العمال الذين

---

(١٣) مادة ٦٨ عمل ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٤ .

(١٤) أما القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦١ فيتعلق بتشكيل مجلس إدارة الشركة ، لا باشتراك العملة فيه . وقد ألغى بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (مادة ٢/١ من قانون الإصدار) .

(١٥) مادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، التى أوجبت ألا يزيد عدد أعضاء مجلس إدارة « أى شركة أو مؤسسة » على سبعة .

(١٦) راجع سابقا ، فقرة ٧ ، وهامش ١٩ .

(١٧) أنظر الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، جزء ٢ ، فقرات ٧١٦ وما بعدها .

تستخدمهم (١٨) . ثم أخرجت المؤسسات العامة من نطاق المبدأ (١٩) ، لتبقى الشركات ، وأضيفت إليها : « الجمعيات والمؤسسات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل »(٢٠) . ولكن سرعان ماتبين الشارع خطل هذه الإضافة ، لأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة لاتهدف إلى تحقيق ربح ، كما أن القائمين على إدارتها يقدمون ، عادة ، العون المادى لها ، لتستطيع أداء رسالتها ، ويؤدون عملهم فيها تبرعاً ، فلا يحصلون على أجر لقاء إدارتهم ، مما تنتفى معه الحكمة فى إشتراك العملة معهم فى الإدارة(٢١) ، وأخرجها ، تبعاً لهذا ، عن نطاقه ، وقصر المشاركة ، عدا الشركات ، على « الجمعيات التعاونية التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل »(٢٢) . وعاد الشارع ، فى معرض تحديد إجراءات إنتخاب ممثلى العملة ، ومد نطاق الاشتراك فى الإدارة ، فضلا عن شركات القطاع العام — التى عبر عنها بالوحدات الاقتصادية — ، وشركات المساهمة ، وكانت كلها خاضعة له ، إلى « الجمعيات والمؤسسات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة »(٢٣) ، مغفلا الإعتبارات التى من أجلها حسر ، من قبل ، نطاق المشاركة عن هذه الجمعيات والمؤسسات الخاصة .

---

(١٨) الدكتور محسن شفيق ، المرجع السابق ، فقرات ٤٥٨ و ٤٩٠ و ٦٨٣ و ٩٠٥ .

(١٩) حتى قبل إلغائها .

(٢٠) مادة ٢ من القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(٢١) المذكرة الإيضاحية للقرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ (النشرة التشريعية ، سنة ١٩٦٤ ، العدد الثالث ، جزء أول ، ص ٨٧٢ — ٨٧٣) .

(٢٢) مادة أولى من القرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(٢٣) قانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ « فى شأن تحديد شروط وإجراءات إنتخاب ممثلى العمال فى مجالس إدارة وحدات القطاع العام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة » . وقد كان القانون يحيل ، لتحديد هذه الشروط والإجراءات ، على قرار لرئيس الجمهورية (أنظر المادة ٣/١ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، والمادة ٣/١ من القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ الذى صدر تنفيذاً لهذا التفويض) . ولكن القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، صدر لتحديد تلك الشروط والإجراءات ، وتضمن ، فى ذات الوقت ، أحكاماً موضوعية هامة تخالف القواعد السابقة) .

ولم يوضع حد أدنى لعدد عمال شركة المساهمة ، فى القطاع الخاص ، أو الوحدة الإقتصادية ، فى القطاع العام ، لينطبق حكم القانون ، ولا مناص من القول بخضوع جميع شركات المساهمة ، عامة أو خاصة ، ولو كانت تقوم بأعمال مدنية ، أياً كان عدد العمال الذين تستخدمهم .

وقنع الشارع ، فى البداية ، لتحقيق الاشتراك فى الإدارة ، بعضوين يمثلان العملة فى مجلس الإدارة ، أحدهما عن المستخدمين ، الذين نعتهم ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، بالموظفين(٢٤) ، والآخر عن العمال (٢٥) . ثم زاد عدد ممثلى العملة فى المجلس ، بعد أن رفع الحد الأقصى لعدد أعضائه ، ليكون تسعة ، بدلا من سبعة(٢٦) ، وأوجب « أن يكون من بينهم أربعة أعضاء ممن يعملون فيها »(٢٦) ، دون تفرقة بين المستخدمين والعمال منهم . بل وحرص ، فى المذكرة التفسيرية للقانون ، على إظهار قصده فى تجاهل هذه التفرقة التقليدية ، وعبر عن رغبته فى إزالتها(٢٧) ، على نقيض القانون الألمانى ، الذى إستلزم ، كما قدمنا(٢٨) ، تمثيل كلتى الطائفتين ، تمثيلا نسبياً فى مجلس المنشأة ، بحيث يكون عدد ممثلى كل طائفة منهما متناسباً مع عددها فى المنشأة(٢٩) ، وأوجب أن يكوّن أفراد كل طائفة مجموعة إنتخابية(٣٠) مستقلة عن الأخرى(٣١) .

ويؤدى تمثيل العملة ، فى مجلس إدارة شركة المساهمة ، بأربعة أعضاء ، إلى إلتزام الشركة ، فى تشكيله ، بالعدد الأقصى الذى فرضه القانون ، وهو

---

(٢٤) ذلك ، لأن لا صطلاح « الموظفين ، أو الموظفين العامين **Fonctionnaires publics** » معنى محدد فى القانون الإدارى ، يقتصر على فريق من العاملين فى الدولة ، أو فى إحدى وحداتها الإقليمية .

(٢٥) مادة ١ / ٢ من القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ .

(٢٦) مادة أولى من القرار بقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(٢٧) المذكرة التفسيرية للقرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٢٨) راجع سابقا ، فقرة ٦٣ .

(٢٩) إرلان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٩ .

(٣٠) **Collège electoral** .

(٣١) إرلان ، المرجع السابق ، ص ١١١ (إلا إذا قرر الناخبون ، من الطائفتين ، قبل الانتخاب ، عن طريق التصويت السرى لكل طائفة مستقلة عن الأخرى ، أن ينتخبا معاً) .

تسعة أعضاء ، حتى لايصبح العملة أغلبية فى المجلس ، تمسك ، وحدها ، بمصائر الأمور فيه . ولذلك ، على ما يبدو ، قرر الشارع ، — بمناسبة « تحديد شروط وإجراءات إنتخاب ممثلى العمال » ، فى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ — ، أن يكون لهؤلاء نصف عدد الأعضاء(٣٢) . وعاد ، فى هذا القانون ، إلى التفرقة التقليدية بين المستخدمين والعمال « فى الجهات التى تمارس نشاطاً إنتاجياً فى الصناعة أو الزراعة » (٣٢) ، ليكفل للعمال ، وهم ، — وفقاً لعبارة القانون ، من يؤدون عملا فى الإنتاج الصناعى أو الزراعى ، وتغلب عليه الصفة الفنية اليدوية » (٣٣) — ، نصف عدد ممثلى العملة ، على الأقل ، فى مجلس الإدارة . أما ، فى غير نطاق الإنتاج الصناعى أو الزراعى ، فلا تفرقة ، فى ممثلى العملة ، بين المستخدمين والعمال .

ولما صدر القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، نص ، فى المادة الثالثة لإصداره ، على عدم سريان أحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ على شركات المساهمة الخاصة(٣٤) ليعود منطبقاً عليها القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ والقوانين المعدلة له ، التى توجب ، كما قدمنا ، أن يكون ، فى مجلس إدراتها ، « أربعة أعضاء ممن يعملون فيها » ، دون تفرقة بين المستخدمين والعمال . ولا يقال بأن هذه القوانين قد سقطت بنفاذ القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، الذى نص ، فى المادة العاشرة منه ، على إلغاء كل نص يخالف أحكامه « والساقط لا يعود » كما يقول فقهاء الشريعة الغراء ، لأن الشارع ، بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، قد رفع ، عن شركات المساهمة ، قانون سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، بأكمله ، بما فيه المادة العاشرة منه ، لترجع هذه الشركات إلى الوضع الذى كانت فيه قبل نفاذه . ولا يقدح فى هذه النتيجة إلغاء الحد الأقصى لأعضاء مجلس الإدارة ، بمقتضى القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، والاكتفاء ، فى المادة ٧٧ / ١ منه ، بفرض عدد أدنى لأعضائه ، قدره ثلاثة منهم ،

(٣٢) مادة ٣ / ١ منه .

(٣٣) مادة ٣ / ٢ منه .

(٣٤) قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة ، ولكنه ، فى خصوص إشتراك العمال فى الإدارة ، لا ينطبق ، كما ذكرنا فى المتن ، إلا على شركات المساهمة .

والنص ، فى المادة ١/١٨٢ منه ، على وجوب تعديل شركات المساهمة الخاصة لأنظمتها ، أو عقود تأسيسها ، بما يتفق مع أحكامه ، « خلال مدة أقصاها سنة » من تاريخ العمل به ، إذ لا تعارض بين عدد أعضاء مجلس الإدارة ، الذى حدد فى ظل القانون القديم وبين عدده وفقاً لأحكام القانون الجديد ، الذى لم يفرض ، كما قدمنا ، عدداً أقصى لأعضائه .

ولكن ، تظل أحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ نافذة ، على شركات القطاع العام ، التى لا يسرى عليها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (٣٥) ، وكذلك على « الجمعيات والمؤسسات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير القوى العاملة » : يجب ، فى كل أولئك ، أن يكون نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة من العملة ، على ألا يقل العمال منهم ، فيما يمارس نشاطاً إنتاجياً فى الصناعة أو الزراعة ، عن نصف عدد ممثلى العملة .

على أن الشارع ، بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥(٣٦) ، قضى ، بتشكيل مجلس الإدارة ، لشركات القطاع العام(٣٧) ، « من عدد فردى من الأعضاء لايقل عن سبعة ، ولايزيد على أحد عشر » ، ويعين رئيسه بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، ليبقى ، بعد تعيينه ، عدد الأعضاء زوجياً ، يكون لممثلى العملة نصفه ، ويختلف تكوين نصفه الآخر بحسب ما إذا كان رأس مال الشركة يملكه كله شخص عام(٣٨) ، أو يساهم فيه شخص عام مع رأس المال الخاص(٣٩) . وإذا كان ممثلو العملة يتساوون ، فى عددهم ، مع ممثلى رأس

---

(٣٥) مادة ٢ من قانون الإصدار .

(٣٦) عدل هذا القانون بعض أحكام القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ .

(٣٧) وشركة القطاع العام هى الشركة التى يملك رأس مالها شخص عام أو عدة أشخاص عامة أو الشركة التى يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام (مادة ٢٩ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ المعدل بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥) .

(٣٨) يعين ، حالئذ ، النصف الآخر بقرار من رئيس مجلس الوزراء (مادة ٤٨ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، معدلة بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥) .

(٣٩) يشكل ، حالئذ ، النصف الآخر من « أعضاء بنسبة ما يملكه الشخص العام المساهم فى الشركة يعينون بقرار من رئيس مجلس الوزراء » ، و « أعضاء بنسبة ما يملكه رأس المال=

المال ، فى مجلس الإدارة ، فإن رئيسه الذى تعينه الحكومة ، يصبح المرجح ، عند التعارض ، لينعدم ، فعلا ، دور العملة فى الإدارة ، على الأقل فى المسائل الإجتماعية ، التى تمس مصالحهم .

وإغفال التفرقة ، فى ممثلى العملة ، بين المستخدمين والعمال ، عيب كبير فى تنظيم القانون يقتصر الآن ، كما قدمنا ، على شركات المساهمة الخاصة : ليس فقط لأن الشارع لا يستطيع ، بجرة قلم ، أن يزيل تفرقة تتأسس على حقائق الحياة الاجتماعية ، وكسبت ، لهذا ، صفة العموم فى القانون المعاصر ، بل كذلك . وعلى الخصوص ، لأن مسلكه قد يحول بين إدارة المشروع وفئات المستخدمين ، ومنهم الفنيون الذين يعتبرون ركائز الإنتاج فى الشركة ، كالمهندسين والكيمائيين ، مثلا ، نتيجة للكثرة العددية للعمال فيها .

وأخيراً ، فإن فرض « الخمسين فى المائة على الأقل » فى شركات القطاع العام ، لمصلحة العمال ، على ممثلى العملة فى مجلس الإدارة ، — الذى يتخذ القرارات فى مسائل إقتصادية ومالية وفنية قد تكون دقيقة — ، على غرار مجلس الشعب والمجالس المحلية : لا يستند على غير « دماجوجية »(٤٠) لا تتفق مع مصالح الشركات ، ولا مع مصلحة الاقتصاد القومى فى مجموعه . ويتناقض هذا المسلك ، على كل حال ، مع مسلك الشارع الألمانى ، كما قدمنا ، فى قوانينه الشهيرة ، التى عادت بأفضل النتائج على إقتصاد بلاده(٤١) .

وكانت مدة عضوية ممثلى العملة سنة واحدة(٤٢) ، ثم صارت سنتين(٤٣) ، لأن قصر مدة عضويتهم على سنة ، كما جاء فى المذكرة الإيضاحية للقانون ،

= الخاص يختارهم ممثلوهم فى الجمعية العمومية بذات القواعد المقررة فى الجمعية العمومية ، ويشرط ألا يزيد عددهم فى جميع الأحوال على نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة » (مادة ٤٩ قانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ ، معدلة بالقانون ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، المشار إليهما) .

(٤٠) Demagogie .

(٤١) راجع سابقا ، فقرة ٦٣ .

(٤٢) مادة ١ / ١ قرار بقانون ١١٤ لسنة ١٩٦١ المشار إليه .

(٤٣) مادة ١ / ١ قرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه ، وبعده مادة ٨ قانون ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، التى أجازت ، بقرار من رئيس الجمهورية ، « لاعتبارات تتعلق بالمصلحة القومية العامة مد هذه المدة لفترة لا تجاوز سنتين » .

« غير كاف لاستيعاب الأعضاء المتنخبين لأعمالهم ، والاشتراك الفعلي في تحمل المسئولية » ، ليكون لهم ، بإطالة المدة ، « دور فعال في تحقيق الهدف من تمثيلهم »(٤٤) .

وأحيل ، على قرار لرئيس الجمهورية ، لتحديد « الشروط الواجب توافرها في المرشحين والناخبين » ، وتنظيم « إجراءات الترشيح والانتخاب والقواعد الخاصة بها والطعن فيها »(٤٥) . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ ، الذى أحال ، بدوره ، على وزير القوى العاملة ، لإصدار « القرارات اللازمة » لتنفيذه(٤٦) . ثم صدر القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ، ليحل محل قرار رئيس الجمهورية المذكور ، فضلا عن تضمنه أحكاماً موضوعية هامة ، نسخت ، كما قدمنا ، في حدود التعارض، القانون رقم١٤١لسنة ١٩٦٣،المعدل بالقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ .

على أن إشتراك العملة في الإدارة ، على الوجه الذى قدمناه ، قد حسر عن شركات المساهمة التى تنشأ طبقاً لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، الذى ألغى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، وحل محله ، كما إستثنيت منه الشركات التى تنشأ طبقاً للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ في شأن « نظام إستثمار المال العربى والأجنبى والمناطق الحرة » .

١ — إذا كان الشارع قد إحتفظ ، في المادة ٨٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، المشار إليه ، بمبدأ إشتراك العملة في إدارة شركات المساهمة ، فإنه أعفى الشركات التى تنشأ طبقاً لأحكامه من تنظيم الاشتراك في الإدارة ، الذى تقرر بالقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ ، والقوانين المعدلة له ، وأحال ، على اللائحة التنفيذية ، — التى أحيل ، لإصدارها ، على الوزير المختص(٤٧) — ، لتحديد « طرق وقواعد وشروط إشتراك العاملين في الإدارة » . وتوقع أن

---

(٤٤) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٤٥) مادة ١ / ٢ قرار بقانون ١١٤ لسنة ١٩٦١ ، ومادة ٣/١ قرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ .

(٤٦) مادة ١٠ منه .

(٤٧) مادة ٤ من قانون الإصدار .

تتضمن هذه اللائحة التنفيذية ، عدة طرق لتحقيق إشتركهم فيها، وأوجب« أن ينص نظام الشركة على إحدى طرق الإشتراك فىالإدارة التى تتضمنها »(٤٨) .

وليس فى وجود تنظيمين مختلفين لاشتراك العملة فى الإدارة ، أحدهما ينطبق على الشركات التى أنشئت قبل العمل بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ . والآخر على الشركات التى تنشأ طبقاً لأحكامه . أية حكمة ، أومظنة فائدة ، فضلا عما يتصف به هذا الإزدواج من غرابة وشذوذ . وتقتضى مصلحة الإقتصاد القومى ، فى هذه المسألة الهامة ، أن يطبق أصلح التنظيمين على جميع شركات المساهمة ، على الأقل . فى القطاع الخاص ، لأن وضع شركات القطاع العام قد يقتضى إفرادها بنظام يختلف ، من بعض الوجوه ، عن نظام الشركات الخاصة .

٢ — وإستثنيت ، من النظام القانونى لاشتراك العملة فى الإدارة ، الشركات التى تنشأ طبقاً للقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ ، المشار إليه ، والمعدل بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٧ . وإذا كان الاستثناء ، وفقاً لظاهر عبارة القانون ، يرد على « تحديد شروط وإجراءات إنتخاب ممثلى العمال » فى مجالس الإدارة ، ليبين « نظام الشركة طريقة إشتراك العاملين فى إدارة المشروع »(٤٩) ، فإن الإستثناء يشمل ، فى الحقيقة ، عدد ممثلى العملة فى مجلس الإدارة الذى حدد فى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ ،إذ نص، صراحة ، فى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ ، المشار إليه ، على عدم خضوع الشركات لأحكامه(٥٠) . ويمكن أن يجعل نظام الشركة ، الذى أحيل عليه لبيان طريقة الاشتراك فى الإدارة ، هذا الإشتراك فى حكم المعدوم .

ولم يكن الشارع موفقاً فى وضع هذا الإستثناء ، لأن إشتراك العملة ، فى إدارة المشروع الذى يعملون فيه ، يتأسس على إعتبارات إجتماعية وإقتصادية قوية ، تتعلق بالمصلحة القومية ، وأصبح ، لهذا ، مبدأ مسلماً، على السواء ، فى الدول الإشتراكية ، والدول الرأسمالية ، ولم يقع إختلاف بينها

---

(٤٨) مادة ٨٤ منه .

(٤٩) مادة ١٠ قانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٥٠) مادة ٣ / ١ منه .

إلا فى تفصيلات تطبيقه . ولعل الشارع ، فى هذا الإستثناء ، كانت تحدوه الرغبة فى تشجيع رأس المال العربى والأجنبى ، وإنتابته المخاوف من إحجامه نتيجة إشتراك العملة فى الإدارة . ولكن ليس ، لهذه المخاوف ، ما يبررها . فقد بدا شىء منها فى ألمانيا الغربية غداة صدور قانون ٢٥ مايو سنة ١٩٥١ ، الذى قسم ، كما رأينا(٥١) ، إدارة المشروع ، فى الصناعات الثقيلة ، بين العمال وأصحاب رأس المال . على أن هذه المخاوف سرعان ما تبددت ، بعد ما بان أن الغرض ، من الإشتراك فى الإدارة ، ليس إستئصال المساهمين ، ولكن إقامة « ديموقراطية » إقتصادية داخل المشروع ، على غرار « الديموقراطية » السياسية على مستوى الدولة ، وإطمأن رجال الأعمال الأجانب إلى أن الإشتراك فى إدارة المشروع لن يؤدى إلى تأميمه(٥٢) . ولعل أسوأ ما فى هذا الإستثناء أنه يضع المستثمر المصرى ، داخل وطنه ، فى وضع أدنى من المستثمر الأجنبى ، الذى جاء ليحتكر السوق المصرية نيابة عن دولته ، ليتقرر له ، بإرادة الشارع المصرى ، إمتيازات جديدة ، بعد أن زالت عنه الامتيازات التى فرضتها الدول الاستعمارية لمصلحته :

— **إشترك العملة فى الجمعية العمومية لشركات المساهمة التى يملكها ، أو يساهم فيها ، شخص عام :** تتكون الجمعية العمومية لشركة المساهمة من المساهمين ، أو ، فى عبارة أخرى ، من أصحاب رأس المال . ولما كانت شركات القطاع العام ليس لها من شركة المساهمة سوى الإسم ، فلم يكن لها جمعية عمومية ، تبعاً لانعدام المساهمين ، وكان مجلس إدارة المؤسسة العامة ، قبل إلغاء المؤسسات العامة ، يقوم بدور الجمعية العمومية بالنسبة للشركات التابعة لهذه المؤسسة ، ثم تقرر ، بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ ، إنشاء جمعية عمومية للشركة ، تختلف ، فى تكوينها ، بحسب ما إذا كان شخص عام يملك رأس مالها كله ، أو يقتصر على المساهمة فيه مع رأس مال مصرى خاص . إنما يجب ، فى الحالتين ، أن يدخل فيها « أربعة من العاملين فى الشركة تختار

---

(٥١) راجع سابقا ، فقرة ٦٣ .

(٥٢) إدلان ، المرجع السابق ، ص ١١٢ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٦٣ ، خاتمة .

اللجنة النقابية إثنين منهم من بين أعضائها» ، ويختار الآخران من غير أعضاء مجلس الإدارة ، أو تحدد طريقة إختيارهما ، بقرار من الوزير المختص(٥٣) .

ـ لجنة شئون العاملين فى شركات القطاع العام : عهد الشارع ، فى نظام العاملين بالقطاع العام ، إلى لجنة من العملة . ـ أوجب تشكيلها فى كل شركة، بقرار من رئيس مجلس إدارتها ، ونعتها بلجنة شئون العاملين(٥٤) ـ ، باختصاص واسع ، فى مسائل إجتماعية هامة ، تتعلق بالعملة فيها من الدرجة الثانية ومادونها ، هى تعيينهم ، ونقلهم ، وترقيتهم ، وإستحقاقهم العلاوات ، وإعتماد تقارير الكفاية الإنتاجية عنهم(٥٥) ، فضلا عن إختصاصها بالمسائل التى يرى رئيس مجلس الإدارة عرضها عليها(٥٥) ، على أن تتعلق هذه المسائل بالعملة ، الذين لاتزيد درجتهم عن الثانية ، لأن القانون ، كما قدمنا ، حدد إختصاصها ، أساساً ، بالنسبة لهم وحدهم .

وعلى اللجنة أن ترسل توصياتها ، فيما تختص به ، إلى رئيس مجلس الإدارة ، خلال أسبوع ، للموافقة عليها ، أو « لاعتمادها » وفقاً لعبارة القانون (٥٦) ، وتصبح نافذه إذا لم يعترض عليها « خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه »(٥٦) . وعلى رئيس مجلس الإدارة ، حال إعتراضه عليها ، أن يردها إلى اللجنة ، خلال هذه المدة ، مع إبداء أسباب إعتراضه ، لتعيد النظر فيها ، فى ضوء هذه الأسباب خلال الأجل الذى يحدده لها ، بما لايجاوز شهراً ، لإبداء رأيها فيه ، وإلاصار رأيه نافذاً . فإذا أصرت اللجنة على رأيها ، عليها أن تعيد ، خلال هذا الأجل ، توصياتها إليه ، حين يتعين عليه عرضها على

---

(٥٣) مادتا ٥٥ مكررا و ٥٥ مكرر ٢ من القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٠ (مضافتان بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥) .

(٥٤) مادة ٣ قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، التى أجازت تكوين أكثر من لجنة فى الشركة . وتشكل اللجنة ، بقرار من رئيس مجلس إدارة الشركة ، من ثلاثة أعضاء على الأقل « على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية – إن وجدت – يختاره مجلسها » ، وأضافت أن « يتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود » .

(٥٥) مادة ١/٤ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٥٦) مادة ٤ / ٢ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

مجلس الإدارة ، ليتخذ ما يراه فى شأنها بقرار نهائى(٥٧) .

ورغم أهمية إختصاص اللجنة ، فإنها لاتعتبر إشتراكاً من العملة فى الإدارة ، مع أنها تتكون ، فى الحقيقة ، منهم ، لأن أعضاءها تعينهم إدارة الشركة ، ولا ينتخبهم العملة فيها ، ليعتبرون ممثلين لهم . ولايقدح ، فى هذه الحقيقة ، أن يكون لأحد أعضاء اللجنة صفة نقابية ، مادام أغلبية أعضائها ليست لهم صفة تمثيلية ، فضلا عن أن وجود النقابى عضواً فيها رهين بوجود لجنة نقابية فى الشركة .

المبحث الثانى

فى اشتراك العملة فى الأرباح

٦٥ ـ اشــتراك العملة فى اربـاح المشروع ، تمهيـد ، وتعداد ، ٦٦ ـ الاشتراك الاتفاقى فى الأرباح ، تقديره ، ٦٧ ـ الاشتراك القانونى فى الارباح ، فلسفته ٦٨ ـ تطبيق : الاشتراك القانونى فى الأرباح ، وفى راس المال ، فى القانون الفرنسى ، ٦٩ ـ تطبيق : الاشتراك القانونى فى الأرباح فى القانون المصرى ، ٧٠ ـ استثناء : شركات لا تخضع ، فى القانون المصرى لنظام الاشتراك القانونى فى الأرباح ٧١ ـ التكييف القانونى لنصيب العمال فى الأرباح ، احالة .

٦٥ ـ إشتراك العملة فى أرباح المشروع ، تمهيد ، وتعداد : لاتثير أيلولة الربح ، فى الفقه التقليدى للنظام الرأسمالى ، أية صعوبة : « الملكية تعطى الحق فى الثمار »(١) . فتؤول أرباح المشروع إلى أصحاب رءوس الأموال المستثمرة فيه ، الذين يتحملون مخاطره ، وتكون لهم ، من ثم ، كل أرباحه(١). أما عملة المشروع ، فلهم أجور جزافية ، لاصلة لها بربحه ، فلاتزيد بإزدهاره ، ولاتنقص بإنتكاسه ، ولايتحملون ، تبعاً لهذا ، من مخاطر سوى إعسار صاحبه(٢) .

---

(٥٧) مادة ٣ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

فقرة ٦٥ :

(١) ريپير ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٣ .

(٢) ريپير ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٠ .

ومع ذلك ، أثار المهتمون بالمسائل الإجتماعية ، منذ أواسط القرن التاسع عشر ، فكرة إشتراك العملة فى الأرباح[٣] ، ورضى بها ، منذ ذاك الحين ، بعض أصحاب الأعمال فى الدول المختلفة[٤]. على أن الفكرة ، بعد إزدهارها فترة قصيرة ، سرعان ما خبت ، لظهور قصورها عن تحقيق الآمال التى كانت مرجوة منها ، وأعرض عنها أصحاب الأعمال ، وفقدت حماس العمال[٤] . ولكنها مالبثت أن عادت ، حديثاً ، فى نصوص القانون ، تفرضها على أصحاب المشروعات ، ولاتتركها لمحض رضائهم ، فى ثوب قشيب ، نتيجة التطور فى تكييف المشروع ، وإعتباره منظمة يتكاتف الجميع ، فى داخلها ، لتحقيق الأرباح[٥] ، وإختلف ، من ثم ، الأساس الذى يقوم عليه الإشتراك القانونى ، أو الجبرى ، فى الربح ، عن البواعث التى دفعت ، من قبل ، إلى ظهور الإشتراك الاتفاقى ، أو الرضائى ، فيه .

ويقصد بالإشتراك فى الأرباح إعطاء عملة المشروع ، زيادة على أجورهم ، قدراً من الربح الذى يحققه ، فى صورة نسبة مئوية منه[٦] . وقد يكون إشتراكاً فردياً[٧] ، يوزع الربح ، وفقاً له ، على كل عامل بمفرده[٨] ، أو يكون إشتراكاً جماعياً[٩] ، تغذى حصيلته صندوق إدخار ، أونظام معاش ، لصالح العملة[١٠] . وقد يجمع النظامان فى « إشتراك مختلط »[١١] ، حين يوزع جزء من الأرباح على العملة ، ويؤول الباقى إلى الإدخار أو المعاش[١٢] .

---

(٣) Participation aux bénéfices .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٦١ .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ٢٦ .

(٦) جام ، أشكام المشروعات ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ .

(٧) Participation individuelle .

(٨) بينيه BEYNET ، تأثير الاشتراك فى الأرباح على الإنتاج ، على وضع العامل ، وعلى الاضرابات ، رسالة ، باريس ١٩٠٨ ، ص ١٠ .

(٩) Participation collective .

(١٠) بينيه ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٠٦ — ١٧ .

(١١) Participation mixte .

(١٢) بينيه ، المرجع السابق ، ص ١٧ — ١٨ .

ويختلف الإشتراك فى الأرباح عن المنح التى يدفعها صاحب العمل ، أحياناً ، إلى عماله(١٣) ، لأنها لا تتناسب مع الربح ، بل ولا صلة لها به(١٤) . كما يختلف عن المكافآت التى يدفعها إلى من يحقق منهم نتيجة معينة ، كسرعة الإنتاج ، أو الإقتصاد فيه(١٥) ، ويتناسب ، من ثم ، قدرها مع الجهد الذى يبذله العامل ، حين أن الإشتراك فى الربح يوفر للعامل جزءاً منه ، ولو لم يحقق أية نتيجة مرجوة(١٦) . ويختلف ، أخيراً ، عن طرائق تحديد الأجر ، بحسب حاصل العمل ، فى صورها المختلفة(١٧) ، التى لا صلة لها بربح المشروع أو خسارته(١٨) .

٦٦ — الإشتراك الاتفاقى فى الأرباح ، تاريخه ، وتقديره : يقوم إشتراك العملة فى أرباح المشروع باتفاق بين رئيسه ومجموع عملته ، فى العقود الفردية أو الاتفاقات الجماعية ، يلتزم فيه بأن يدفع لهم ، فوق أجورهم ، نسبة معينة منه (١) . وقد يتضمنه نظام الشركة(٢) أو لائحة العمل(٣) .

وقد وجد فيه المصلحون ، فى النطاق الإجتماعى ، وسيلة ناجعة لحسم

---

(١٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٩١ .

(١٤) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ .

(١٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٩٦ .

(١٦) چام ، المرجع السابق .

(١٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٨٥ .

(١٨) أنظر مايبه MAES ، دراسة فى الاشتراك فى الأرباح مطبقاً على العمال فى الصناعة والعمال الزراعيين ، رسالة رن Rennes سنة ١٩١٠ ، ص ٢٩ وما بعدها .

فقرة ٦٦ :

(١) مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٨٠ ؛ وانظر أيضا لو إير ، المرجع السابق ، ص ٦١ .

(٢) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨١ .

(٣) أما إذا لم يلتزم صاحب العمل فى العقد ، فردى أو جماعى ، ولا فى لائحة العمل ، فلا تعدو المشاركة فى الربح أن تكون منحة (استئناف پاريس ٢ يونيو سنة ١٩١٩ ، دالوز ١٩٢٠-٢-٨٢ ؛ محكمة شالون على الساؤون Calons-sur-Saône ٢٠ ديسمبر سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢-٢-٢٧٧ ، وتعليق كاپيتان CAPINANT) ، ويطلق عليه البعض «الاشتراك التقديرى Participation discrétionnaire» (بيئيه ، الرسالة المشار إليها ص ٢٢) . =

الخلافات بين العمال وأصحاب الأعمال حول عدالة الأجور ، التي كانت تتحدد ، وقتئذ ، بحسبان العمل سلعة ، وفقاً لقانون العرض والطلب(٤) . كما رأوا فيه طريقاً لإقامة نظام للمعاش . يقي العمال ، بعد تقاعدهم ، غائلة الحاجة فى أخريات أعمارهم ، يقابل المبالغ التي تدخر لاستهلاك الآلات ، وإستبدال آلات جديدة بما بلى ، على مر الزمن ، منها ، حتى لايكون الإنسان فى وضع أدنى من الآلة(٥) . ووجد فيه أصحاب الأعمال نظاماً يجعل العامل معيناً بنجاح المشروع وإزدهاره . لأن ما يحصل عليه مما يحققه من كسب يكون خير حافز له على زيادة إنتاجه وحسن أدائه لعمله . ورجا الجميع منه توفير السلام الإجتماعى بين أصحاب الأعمال وعمالهم . بإقامة مصلحة جماعية لرأس المال والعمل : فيزول عداء العمال لأصحاب رءوس الأموال ، وتختفى الاضرابات ، وتبعاً لهذا ، يزداد الإنتاج ، ويعم الرخاء(٦) . ويباهى أنصاره بالزيادة الكبيرة فى دخول العمال نتيجة له(٦) ، وباستقرارهم فى المشروعات الذى يترتب عليه(٦) .

وكانت فرنسا هي الدولة التي إزدهرت فيها فكرة الإشتراك فى الأرباح(٦). وظهرت ، منذ أواسط القرن الماضى ، تطبيقاتها فى بعض المشروعات(٧) ، التي عمدت إلى توزيع نسبة معينة من أرباحها ، تختلف من مشروع إلى آخر(٨) ، على عمالها ، أو على بعض فئاتهم ، أو تخصص ، جماعياً ، لعملها ، جزءاً من أرباحها ، فى صورة صندوق إدخار أو نظام للمعاش ، وإتبعت ، أحياناً ،

= على أن العادة الثابتة تقوم ، فى ذلك ، مقام الاتفاق الصريح ، قياساً على المادة ٦٨٣ / ٣ من التقنين المدنى (أنظر نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٢٣) .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ١٠١ .

(٥) مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٦١ — ٦٢ .

(٦) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٢ .

(٧) أنظر قائمة بأهم هذه المشروعات فى بينيه ، الرسالة المشار إليها ، ص ٩ .

(٨) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٣ . وكانت هذه النسبة ، فى العادة ، ضئيلة فى المشروعات التي تقل فيها أهمية نشاط العملة ، وتكون أكبر فى المشروعات التي يعتمد قدر الأرباح ، على الخصوص ، على جهد العملة .

الطريقتين معاً ، باعطاء جزء من الأرباح لكل عامل ، وتمويل ، الادخار ، أو المعاش ، بالجزء الآخر(٩) .

على أن الفكرة ما لبثت أن ذبلت ، تدريجياً . وظهر ذبولها واضحاً فى أواخر القرن الماضى(١٠) ، وتبددت الآمال الكبيرة التى علقت عليها . فمن ناحية ، لم تؤد إلى السلام الإجتماعى ، وتهدئة الخلافات بين العمل ورأس المال ، بل ولدت ، بينهما ، خلافات جديدة ، يتعلق أهمها بتحديد نصيب العملة فى الأرباح (١١) . وكثيراً ما إتهم العمال صاحب العمل بوضع ميزانيتين مختلفتين لمشروعه ، لإخفاء أرباحه الحقيقية ، أو المبالغة فى تكوين الاحتياطى ، لانقاص حصة العملة فيها . ولا يمكن ، فى رأى العمال ، أن يكون إشتراكهم فى أرباح المشروع محلا لثقتهم إلا بفرض رقابتهم على إدارته ، وهى رقابة يخشاها أصحاب الأعمال ، لكونها أكثر فاعلية من رقابة المساهمين ، أصحاب رءوس الأموال فيه(١٢) . ومن ناحية أخرى ، لم يترتب على الأخذ بالفكرة زيادة الإنتاج ، كما ثبت من تحقيق أجرى ، فى أوائل القرن الحالى ، فى مشروعات أخذت بها ، لأن حجم الإنتاج يتوقف ، فى مشروعات كثيرة ، على ظروف عديدة ليس للعملة سيطرة عليها ، كانتظام دوران الآلات ، وأسعار المواد الأولية ، وحالة الأسواق ، وعلى الخصوص مهارة المديرين التجارية(١٣) . وبان واضحاً أن إدعاء أنصار الفكرة ، — بأن إشتراك العامل فى الربح يدفعه إلى بذل جهده فى زيادته ، بعدم إضاعة الوقت ، وإقتصاد المواد الأولية ، والعناية فى إدارة الآلات أو إستعمال الأدوات — ، يقوم على النظر إلى الإنسان باعتبار ما يجب أن يكون ، لاباعتبار ما هو كائن(١٤) . ولذلك ، وجد بعض العمال ، فى نظام الإشتراك فى الربح ، وسيلة لإستغلال

---

(٩) چام ، المرجع السابق ؛ وانظر القائمة المشار إليها سابقا ، هامش ٧ .

(١٠) مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٧٦ ؛ وانظر ، كذلك ، چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٥ .

(١١) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٣ — ٢٨٤ .

(١٢) أنظر بينيه ، الرسالة المشار إليها ، ص ٦٩ وما بعدها .

(١٣) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٤ .

العامل ، لا طريقاً لزيادة حقوقه ، إذ يقصد به زيادة الجهد الذى يبذله : فى مقابل حصة فى الربح قد تكون ضئيلة : وعلى كل حال ، غير مؤكدة(١٤) . وأخيراً ، فيما عدا حالات إستثنائية ، خابت الآمال التى علقها العمال على هذا النظام ، لعدم حصولهم منه على مبالغ مناسبة(١٥) . وقد أدخل الإشتراكيون فى روعهم أن أرباح رأس المال جسيمة ، فاعتقدوا وقوعهم فريسة لسلب أصحاب الأعمال لجزء من حصتهم فى الربح حينما ظهرت لهم ضآلة مانالوه منه(١٦) . ويفضل العمال ، على كل حال : زيادة عاجلة فى الأجور على حصة فى الربح مستقبلة ، وإحتمالية بالضرورة(١٦) .

٦٧ — **الإشتراك القانونى فى الأرباح ، فلسفته :** على أن الإشتراك فى الأرباح ، فى رأى أنصاره ، حتى الغلاة منهم ، يتقرر بالتراضى بين طرفى عقد العمل ، ولم يدر بخلد أحدهم فرضه ، بقوة القانون ، عليهم(١) ، إذ متى صار ملزماً « فقد كل فضائله »(٢) ، لأن القانون ، الذى يفرضه ، لابد أن يحدد للعملة ، فى جميع المشروعات ، نسبة من الربح واحدة . فيحظى العمال فى بعضها ، بقدر وفير منه ، ولايظفرون ، فى بعضها الآخر ، إلا بالقليل منه ، تبعاً لتفاوت الأرباح من مشروع إلى آخر ، حين لايمكن إرجاع إختلاف حظوظ العمال إلى فروق فى الجهد الذى يبذلونه . وإذا قيل ، لإزالة هذا الاختلاف ، بإنشاء غرف للمقاصة ، تتلقى الأرباح من المشروعات ، لتوزعها على عمالها بالسوية ، صارت أنصبة العمال فى الربح مجرد ملحق لأجورهم ، يعجز عن إثارة إهتمامهم بإنتاج المشروع ، وبذل الجهود لزيادته(٢) . وفى هذا مايفسر فشل المحاولات التى أجريت ، فى أعقاب الحرب العالمية الأولى ، لفرضه ، قانوناً ، على جميع المشروعات ، ولم تناقش ، فى البرلمان الفرنسى مثلا ، مشروعات القوانين التى أودعت أمانة مجلسيه(٢) .

---

(١٤) بينيه ، المرجع السابق ، ص ٧٠ — ٧١ .
(١٥) چام ، المرجع السابق .
(١٦) بينيه ، المرجع السابق ، ص ١١٨ و١٤٣ .

فقرة ٦٧ :
(١) أنظر مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٧٢ وما بعدها .
(٢) چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٦ .

ومع ذلك ، يفرض التصوير الحديث للمشروع ، — وإعتباره جماعة ، أو منظمة ، تتضافر جهود جميع أفرادها لتحقيق الأرباح ، وهو الغرض الذى تستهدفه — ، نظام إشتراك العملة فى أرباحه ، كما يفرض ، كما رأينا(٣)، إشتراكهم فى إدارته . فمادام العمال يساهمون، مع أصحاب رءوس الأموال ، فى تحقيق الأرباح ، يجب أن يكون لكل فريق منهما نصيب فيها ، ولا يستأثر بها الأخيرون وحدهم . « رأس المال والعمال يتحملان ، بالسوية ، أخطار المشروع : فى حالة خرابه ، يفقد المساهم ماقدمه ويفقد العامل وظيفته . العمل يكافأ بالأجر ، ورأس المال يجب أن يكافأ بدفع فائدة ، ورئيس المشروع يكافأ بمرتب يدخل فى المصروفات العامة ، والفائض يؤول إلى الجماعة »(٤)، أو ، فى عبارة أخرى ، يؤول إلى العمل ورأس المال معاً . ويكون تفاوت حظوظ العملة ، فى المشروعات المختلفة ، أمراً لامناص منه . إنما تؤدى هذه النتيجة ، رغم الإعتراض عليها ، إلى إهتمام العمال بالمشروع وبذل العناية لزيادة أرباحه ، وتنمية شعورهم بالانتماء إليه(٤) .

وهكذا إنتقلت ، حديثاً ، فكرة الإشتراك فى الأرباح إلى نطاق التشريع ، بعد أن كانت ، إلى أوائل القرن الحالى ، حبيسة الفكر الإجتماعى ، وطبقها الشارع فى فرنسا ، وفى مصر .

٦٨ — تطبيق : الإشتراك القانونى فى أرباح المشروع ، وفى رأس ماله ، فى فرنسا : لاشتراك العملة فى الأرباح ، فى فرنسا ، جذور قديمة . فقد صدرت ، فى أعقاب الحرب العالمية الأولى ، عدة قوانين ، قرر كل منها للعملة ، فى صناعات معينة ، حقاً فى ربح المشروع ، وفى إدارته(١) ، وإن كانت الجهود ، التى بذلت لجعله نظاماً عاماً فى جميع الصناعات ، كما

---

(٣) راجع سابقا ، فقرات ٥٤ و ٥٥ ومابعدها .

(٤) ريبير ، الأوجة القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، ص ١٤١ .

فقرة ٦٨ :

(١) قانون ٩ سبتمبر ١٩١٩ فى شأن المناجم ، وقانون ١٦ أكتوبر سنة ١٩١٩ فى شأن القوى المائية ، وقانون ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٢١ فى شأن نظام السكك الحديدية ، أنظر چام ، المرجع السابق ، ص ٢٨٥ .

أشرنا(٢) ، لم يقدر لها النجاح ؛ بل ولم تعرض على البرلمان الإقتراحات بقوانين التى قدمت ، من بعض الأعضاء ، لتقريره(٣) .

وعادت الفكرة إلى الظهور ، بعودة الجنرال دى جول ، فى سنة ١٩٥٨ ، إلى السلطة ، على رأس « تجمع الشعب الفرنسى »(٤) ، الحزب الذى يرأسه . إذ رأى فيها طريقاً ثالثة بين الرأسمالية الحرة(٥) وإشتراكية الدولة(٦) ، بعد ثبوت عجزهما عن إقامة علاقات إجتماعية متناسقة ، تبعاً لفشل كليهما فى توفير الحرية ، والاستقلال ، للعملة(٧) : « يوجد حل ثالث ، هو المشاركة ، التى تغير وضع الفرد فى عمار المدنية الحديثة . فمتى إجتمع الأفراد ، سوياً ، لعمل إقتصادى جماعى ، كتسيير صناعة ، بتقديم إما رءوس الأموال الضرورية ، وإما القدرة على القيادة ، الإدارية أو الفنية ، وإما العمل ، كوّن الجميع شركة . شركة يكون لهم جميعاً مصلحة فى غلتها ، وفى إستمرارها ، وهى مصلحة مباشرة . وهذا يتضمن إعطاء كل منهم ، بمقتضى القانون ، جزءاً مما تكسبه العملية ، ومما تستثمره ، فى داخلها ، بفضل أرباحها »(٨) .

فصدر ، فى ٧ يناير سنة ١٩٥٩ ، أمر عال(٩) قرر إعفاءات ضريبية هامة للمشروعات ، الصناعية أو التجارية ، التى تختار ، لإشتراك مجموع عمال المشروع فى ثمار إزدهاره ، إحدى صيغ ثلاث : (١) الإشتراك الجماعى فى الأرباح(١٠) ، (٢) الإشتراك فى رأس المال أو فى عملية زيادته من أرباحه(١١) ،

---

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٦٤ .
(٣) جام ، المرجع السابق ، ص٢٨٦ .
(٤) Rassemblement du Peuple français .
(٥) Capitalisme libéral .
(٦) Socialisme étatique .
(٧) أوليبيه ، ص ٥٠٠ .
(٨) من حديث « تليفزيونى » للجنرال دى جول (مشار إليه فى أوليبيه ، ص ٥٠٠ ، هامش ١(أ)) .
(٩) Ordonnance ، أنظر نصوصه فى بليسيه PÉLISSIER ، مستندات قانون العمل ، ص ٦٢٢ وما بعدها .
(١٠) Participation collective aux resultats .
(١١) Participation au capital ou à une opération d'auto-financement.

(٣) الإشتراك فى زيادة الإنتاجية(١٢). وقد أكمله قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، الذى مدّ نطاق المزايا الواردة به ، إلى أية طريقة جماعية أخرى لمكافأة العملة ، تسمح بقيام مشاركة فعلية لهم فى المشروع(١٣) ، من ناحية ، كما مدّ دائرة تطبيقه إلى جميع المشروعات أياً كانت طبيعة نشاطها ، ومهما كان شكلها القانونى(١٤) . ويكون الإختيار ، بين هذه الطرق ، إما باتفاق يبرم ، فى نطاق المشروع ، مع نقابة العمال الأكثر تمثيلا فى فرع النشاط المهنى ، وإما بالأخذ بعقد نموذجى(١٥) يوضع على مستوى المهنة ، ويصدق عليه عملة المشروع بأغلبية ثلثيهم . وأضاف قانون سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ، طرقاً أخرى للأخذ به(١٦) . ويجب أن يتضمن العقد طريقة « لإعلام » العملة ، وتمكينهم من التحقق من تفصيلات تنفيذه(١٧) . على أن هذا النظام كان إختيارياً ، ولهذا لم يقدر له نجاح واسع(١٨) . ولكن التشريع الذى أقامه لازال نافذاً ، ويجوز لصاحب العمل ، الذى لم يخضع للنظام الإجبارى ، أن يختاره ، بل له أن يختاره ، مع النظام الإجبارى ، بصفه تكميلية(١٩) .

على أن هذا النظام الإختيارى لم يقنع أنصار الفكرة . فنى أثناء نظر قانون ١٢ يوليو سنة ١٩٦٥ ، الذى يمنح مزايا ضريبية لأصحاب الأعمال ، الذين يستثمرون أرباح مشروعاتهم فيها ، أمام الجمعية الوطنية ، أضيف إليه نص(٢٠)

(١٢) Particpation à l'acroissement de la productivité.

(١٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٨٤ .

(١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٧٩ .

(١٥) Contrat type.

(١٦) أنظر ، فى هذه الطرق ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٨٦ .

(١٧) وقد نظم كل ذلك بمرسوم ٢٩ أغطس سنة ١٩٥٩ ؛ أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرات ٩٨٩ ومابعدها .

(١٨) أنظر ، فى نطاق الأخذ به ، كوشلان ، الوجه القانونى لعلاقات العمل ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ ؛ أوليبه ، ص ١٠٥ ؛ جروتل ، فقرة ٦٨٦ ؛ وكاتالا ، المشروع ، فقرة ٩٩٦ .

(١٩) أوليبه ، ص ٥٠١ - ٥٠٢ .

(٢٠) مادة ٣٣/٤ من قانون ١٢ يوليو سنة ١٩٦٥ ، ويطلق عليه ، فى الفقه الفرنسى ، « تعديل ڤالون Amendement Vallon » نسبة إلى مقترحه فى أثناء نظر القانون ، أنظر ، مثلا ، أوليبه ، ص ٥٠٢ ؛ جروتل ، فقرة ٦٨٧) .

يلزم الحكومة بأن تقدم ، إلى هذه الجمعية ، قبل أول مايو سنة ١٩٦٦ : مشروع قانون يعترف ، ويكفل ، حقوق العملة فى زيادة رأس مال المشروعات نتيجة التمويل الذاتى لها(٢١) . أو ، فى عبارة أخرى : حقوقهم فى الأرباح ، التى تستثمر فى المشروع . بدل توزيعها على المساهمين فيه(٢٢) .

هذا النص ، فى نية مقترحه . لا يقصد به فقط منح العملة ميزة ، تقابل تلك التى منحها قانون ١٢ يوليو سنة ١٩٦٥ ، المشار إليه ، لأصحاب رأس المال ، بل يهدف : بالإعتراف للعملة بحق جديد ، إلى تحقيق الفكرة القائلة بأن إثراء المشروع . بزيادة رأس ماله ، يرجع إلى العمل الذى قدم له بقدر رجوعه إلى رأس المال المستثمر فيه ، لأن العمال قد ساهموا ، بجهودهم ، فى تحقيق الأرباح التى إستخدمت فى التمويل الذاتى ، بزيادة رأس المال ، ويكون استئثار المساهمين وحدهم ، تقليدياً ، بهذه الزيادة ، ظلم ، يتعين رفعه بإعطاء العملة حقاً فيها (٢٣) .

وكان لهذا النص أصداء واسعة ، « إذ يبدو فيه الخروج على المبادىء الأساسية للنظام الرأسمالى ، بتأكيده حق مقدمى العمل فى إقتسام ربح المشروع مع مقدمى رأس المال »(٢٤) ، بدل إستئثار الأخيرين وحدهم به ، مقابل أجر جزافى يدفع لمقدمى العمل(٢٥) .

ولكن الحق ، الذى تقرر للعملة ، تطبيقاً لفكرة العدل التبادلى(٢٦) ، مقابل الإعفاءات الضريبية ، التى تقررت ، فى نصوص أخرى ، للمساهمين الذين يقبلون التمويل الذاتى ، بدل قبض الأرباح ، لم يكن الغاية الوحيدة للأمر العالى رقم ٦٩٣ ، الذى صدر ، فى ١٧ أغسطس سنة ١٩٦٧ ، تنفيذاً لتعديل

---

(٢١) Auto-financement .

(٢٢) أوليه ، المرجع السابق .

(٢٣) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٨ .

(٢٤) أوليه ، ص ٥٠٢ .

(٢٥) راجع سابقا ، فقرة ٦٣ .

(٢٦) Justice commutative ، وانظر مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، الطبعة الثانيه ، فقرة ٦ .

فالون(٢٧) ، بل قصد به ، كذلك ، تحقيق غاية إقتصادية ، هى تشجيع الإدخار ، أو ، بالأحرى ، تشجيع إستثمار المدخرات النقدية ، التى جرت عادة الفرنسيين على الإحتفاظ بها سائلة(٢٨) ، لأن أنصبه العملة فى الربح ، وفقاً له ، خصصت للاستثمار ، مدة خمس سنوات ، إما فى المشروع نفسه ، حال التمويل الذاتى ، وإما فى قطاع إقتصادى آخر ، وفقاً لحاجة السوق المالية ، وضُربت ، من ثم ، بالمنع من التصرف ، فلايجوز للعملة قبضها ، أو النزول عنها ، خلال تلك المدة . وصار موضوع القانون تحديد « الوسائل الخاصة بكفالة إشتراك العملة فى ثمار نمو ، أو توسيع ، المشروع ، مع المساعدة على تكوين إدخار جديد ، وإنماء الإستثمارات »(٢٩) .

على أن هذا الأمر العالى ، إذا كان قد قرر للعملة ميزات جديدة ، فإنه لم يغير وضعهم فى المشروع ، فى المستقبل القريب على الأقل : أعطاهم مبالغ إضافية ، زيادة على أجورهم ، دون أن يعيد توزيع السلطة فى المشروع الذى يضمهم(٣٠) . إنما لم يكن هذا الأمر العالى نهاية التطور . بل صدرت قوانين أخرى ، قررت ما يسمى ، فى الفقه ، « المساهمة العمالية »(٣١) ، بإعطاء عمال المشروع أسهماً فيه ، بحيث يشتركون فى رأس ماله ، وليس فقط فى أرباحه ، لتقوم ، فى المشروع ، شركة حقيقية بين العمل ورأس المال ، ويتغير ، تبعاً لهذا ، وضع العملة بالنسبة لمالكى وسائل الإنتاج ، الذين كانوا ، دائماً ، أسياداً له(٣٢) : أوجبت تلك القوانين منح العمال ، فى مشروعات عامة معينة ، أسهماً مجانية ، ليصبحوا مساهمين فيها دون إرادتهم ، ووضعت نظاماً يسمح للعملة ، فى المشروعات الخاصة ، بشراء أسهمها ، ليصبحوا مساهمين فيها بإختيارهم .

---

(٢٧) راجع سابقا ، هامش ٢٠ .
(٢٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٩ ، وكذلك فقرة ٩٩٧ .
(٢٩) أوليبه ، المرجع السابق .
(٣٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٩ (فى الآخر) .
(٣١) Actionnariat ouvrier ، أو Actionnariat des salariés
(٣٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٧ .

- إشتراك العملة فى الأرباح : فرض ، بالأمر العالى رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٧ ، المشار إليه ، نظام الإشتراك فى الأرباح ، أو ، وفقاً لعبارة البعض ، فى ثمار رأس المال(٣٣) ، على جميع المشروعات التى تستخدم . عادة ، أكثر من مائة عامل ، أياً كانت طبيعة النشاط الذى تقوم به ، ومهما كان الشكل القانونى الذى تتخذه(٣٤) . ولم يكتف الشارع الفرنسى ، كما إتبع فى الأمر العالى الصادر فى ٧ يناير سنة ١٩٥٩ ، بتشجيع المشروعات ، فى مقابل إعفاءات ضريبية ، على الأخذ به(٣٥) . وأجيز للمشروعات ، غير الخاضعة لهذا النظام ، وهى التى لايزيد عدد عمالها على مائة ، أن تطبق ، إختياراً ، نظاماً لمشاركة العملة فى نتائج النمو ، بالاتفاق مع هؤلاء الأخيرين ، فى مقابل التمتع بالميزات المالية التى تقررت للمشاركة القانونية(٣٦) .

وقد تقرر ، فى هذا الأمر العالى ، حق جديد للعملة ، منفصل عن حقهم فى الأجر ، ولايخضع لنظامه القانونى(٣٧) . وإذا كان الشارع الفرنسى

---

(٣٣) Participation aux fruits de l'expansion des entreprises ؛ أنظر كاتالا ، المشروع ، ص ١١٦٢ ؛ (جروتل ، فقرة ٦٩١ ؛ كاميرلانك و ج . ليون - كان ، فقرة٤٢٦) .

(٣٤) ومع ذلك ، لاتخضع له المشروعات العامة ، ولا الشركات المؤممة ، إلا ما ورد منها فى قائمة حددها مرسوم ٢١ مارس سنة ١٩٦٩ (أنظر الجدول الملحق بهذا المرسوم فى مستندات بليسييه ، المرجع المشار إليه ، ص ٦٤٣) ، وتضمن لها بعض القواعد الخاصة (أوليپه ،ص ٥٠٤ ؛ وانظر ، كذلك ، جروتل ، فقرة ٦٩١) .

(٣٥) على أن الأمر العالى ، بعد أن قرر مبدأ المشاركة ، ألزم المشروعات ، التى تخضع له ، بابرام اتفاق ، مع العملة ، على تفصيلات تنفيذه ، وفرض جزاءات معينة حال عدم إبرامه ، فى المدة التى حددها ، أيا كان سببه (أنظر ، فى كل ذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠١٤ ؛ وفى الأنواع المختلفة لهذا الا تفاق ، فقرات ١٠١٥ وما بعدها) .

(٣٦) جروتل ، فقرة ٦٩١ ؛ كاميرلانك و ج . ليون - كان ، فقرة ٤٢٦ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠١٣ .

(٣٧) لا تعتبر أنصبة العمال أجراً ، فلا تخضع للضريبة على الأجور ، ولا لاشتراكات الضمان الإجتماعى (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٥٧ ؛ كاميرلانك وج . ليون - كان - فقرة ٤٣١) ، وإن كانت ، فى الحقيقة ، لها طبيعته القانونية ، لأنها مقابل العمل الذى أداه ، وتجد سببها فى عقد العمل (أنظر أوليپه ، ص ٥٠٨ - ٥٠٩) .

قد عبر عنه بعبارة غير واضحة ، هي « الإشتراك فى ثمار التوسع » ، لأن ماقرره لهم ، فى الحقيقة ، هوحق فى ربح المشروع [٣٨] ، بغية « تحسين الجو » داخله ، و « إقامة علاقات جديدة بين صاحب العمل وعماله » [٣٩] ، وإن كان هذا الحق لا يمس سلطات رئيس المشروع ، التى تبقى كاملة له ، كما كانت قبل تقريره . فالاشتراك فى ربح المشروع لا يعنى الإشتراك فى إدارته [٣٩] .

ويحدد نصيب العملة فى الربح بطريقة معقدة ، تبدأ بالربح الخاضع للضريبة [٤٠] ، الذى تراقبه السلطة العامة [٤١] ، بعد خصم الضريبة [٤٢] ، ثم يخصم منه ٥ ٪ لرأس المال ، كفائدة عنه ، منعاً لتثبيط الهمة فى الإدخار [٤٣] . ويضرب الباقى فى النسبة بين الأجور المدفوعة و « القيمة المضافة » [٤٤] ، التى حدد التشريع عناصرها [٤٥] . ويفترض أن هذه النسبة تعبر عن قدر أهمية العمل فى نشاط المشروع [٤٦] ، ومن ثم ، يزيد ، بارتفاعها ، ويقل ،

---

(٣٨) ذلك أن الربح الصافى ، بعد خصم ٥٪ منه فائدة لرأس المال ، يقسم بطريقة معينة ، بين العمال وأصحاب رءوس الأموال . وإذا كان الشارع الفرنسى قد شجع هؤلاء الأخيرين على استثماره فى المشروع بإعفائه ، حالئذ ، من الضريبة ، فإنه لم يلزمهم باستثماره فيه . ولا يمكن القول ، تبعاً لهذا ، بأن العمال يشتركون ، مع أصحاب رءوس الأموال ، فى ثمار توسيع المشروع ، كما يذهب البعض فى الفقه الفرنسى ، إنسياقاً وراء عبارة المادة الأولى من الأمر العالى رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه (أنظر مثلا كاميرنك و ج . ليون – كان ، فقرة ٤٢٧) ، بل هم ، فى الحقيقة ، يشتركون معهم فى أرباحه (أنظر أوليبه ، ص ٥٠٣) .

(٣٩) كاميرلانك و ج . ليون – كان ، المرجع السابق .

(٤٠) Bénéfise fiscal .

(٤١) قرب أوليبه ، ص ٥٠٦ .

(٤٢) ويقصد بها ، حسب الأحوال ، الضريبة على الشركات ، أو الضريبة على الأرباح الصناعية أو التجارية بالنسبة للأفراد (جروتل ، فقرة ٦٩٣) .

(٤٣) أوليبه ، المرجع السابق .

(٤٤) Valeur ajoutée .

(٤٥) مادة ٢ / ٣ من المرسوم رقم ١١١٢ – ٦٧ ، فى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، المعدل بالمرسوم رقم ٥٠٧ – ٦٩ فى ٣١ مايو سنة ١٩٦٩ (أنظر بليسييه ، مستندات ، المرجع السابق ، ص ٦٣٠) .

(٤٦) أوليبه ، ص ٥٠٦ ؛ جروتل ، فقرة ٦٩٣ .

بانخفاضها ، نصيب العملة فى ربحه(٤٧) . ويقتسم أصحاب رءوس الأموال والعمال حاصل هذه العملية ، لكل منهما نصفه ، الذى يعتبر نصيب العملة فى أرباح المشروع(٤٨) ، ويودع « إحتياطى الإشتراك »(٤٩) فيه(٥٠) . وتعين حصة كل عامل(٥١) على أساس مجموع الأجر الذى قبضه خلال السنة المالية : محددة بقيدين . يتعلق الأول بأساس التقدير : يجب ألا يزيد على أربعة أمثال الحد الأقصى للأجر السنوى الذى تحسب على أساسه إشتراكات الضمان الإجتماعى ، ويتعلق الثانى بقدر الحصة : يجب ألا تزيد على مبلغ يساوى نصف المبلغ السنوى للحد الأقصى الذى تحسب على أساسه إشتراكات الضمان الإجتماعى(٥٢) . ويقصد ، بهذين القيدين : خفض حصة ذوى الأجور الضخمة من العملة ، لاعتبارات تتعلق بالعدالة الإجتماعية(٥٣) . وإذا بقيت نتيجة لهما ، مبالغ لم توزع على العملة ، بقيت فى « إحتياطى الإشتراك » ، لتوزع فى سنوات مقبلة(٥٤) .

وقد جمدت ، كما أشرنا ، أنصبة العملة ، لمدة خمس سنوات ، لايجوز لهم التصرف فيها إلا بعد إنقضائها ، تحقيقاً لأغراض إقتصادية ، تقوم على فكرة الإدخار الجبرى العمالى(٥٥) ، أرادها الشارع الفرنسى ، بالنظام الذى

---

(٤٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٢٨ .

(٤٨) يمكن تحديد نصيب العملة هكذا : الربح الصافى × $\frac{\text{الأجور المدفوعة}}{\text{القيمة المضافة}} \times \frac{1}{2}$ ؛

وأنظر كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ٤٢٨ ؛ أوليبه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، المرجع السابق ؛ كوشلان ، المرجع السابق ، ص ١٩١ .

(٤٩) Réserve spéciale de participation .

(٥٠) أوليبه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، المرجع السابق .

(٥١) لا يستلزم ، فى العامل الذى يكون له حصة فى الربح ، سوى أقدمية فى المشروع ، أو مدة حضور فيه ، قدرها ثلاثة شهور خلال السنة المالية له (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٢٩) .

(٥٢) جروتل ، فقرة ٦٩٤ ؛ أوليبه ، المرجع السابق ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٣٠ .

(٥٣) كاتالا ، المرجع السابق .

(٥٤) جروتل ، المرجع السابق .

(٥٥) Epargne salariale obligatoire.

وضعه ، إلى جانب الأغراض الإجتماعية ، التى تتعلق بالعدل التبادلى(٥٦) . ومع ذلك ، أجيز ، إستثناء ، تصفية حصة العامل ، أو نقلها ، قبل إنقضاء تلك المدة ، فى عدة حالات ، هى ، الزواج ، الفصل من الخدمة ، الإحالة على التقاعد ، العجز عن العمل الذى يلحق العامل أو زوجه ، ووفاة العامل أو زوجه(٥٧) . أما إذا ترك العامل ، فى غير هذه الحالات ، المشروع الذى يعمل فيه ، فتسلم له شهادة ، تجيز له ، فى نهاية تلك المدة ، الحصول على حقوقه (٥٨) .

وأجيزت ، أزاء أنصبة العملة ، خيارات ثلاثة : أعطاء العمال أسهماً فى المشروع ، الذى يتخذ شكل شركة المساهمة ، إما بزيادة رأس المال ، وإما عن طريق الشراء من « البورصة » . ويصبح العمال ، حالئذ ، مساهمين فى المشروع ، كبقية مساهميه(٥٩) ، ليصبح الإشتراك فى الربح ، حالئذ ، وسيلة إلى كسب فى ملكية رأس المال(٦٠) ، وإن كانوا لايستطيعون ، خلال الخمس سنوات ، التصرف فى أسهمهم(٦١) . الثانى ، إعطاء العمال حق دائنية(٦٢) ، على المشروع ، — بحيث يصبح كل منهم دائناً له بقدر حصته — ، يتجسد فى سندات(٦٣) ، لايجوز التصرف فيها خلال الخمس سنوات ، أو يقيد المبلغ فى حساب ، منتج لفائدة ٥٪ سنوياً ، يجمد لذات المدة ، ويخصص لتمويل المشروع (٦٤) . الثالث ، إما أن يعهد بالمبالغ إلى أجهزة إستثمار (٦٥)

---

(٥٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٠٩ .

(٥٧) جروتل ، فقرة ٦٩٧ ؛ وأضيف ، بقانون ٣١ مايو سنة ١٩٧٦ (مادة ٤) حالة أخرى ، هى كسب ملكية مسكن ، فأجيز للعامل قبض مايستحقه قبل إنقضاء المدة ، لتحقيق هذا الغرض (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٤٥) .

(٥٨) أوليبه ، ص ٥٠٧ .

(٥٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٤٨ .

(٦٠) جروتل ، فقرة ٦٩٧ .

(٦١) أوليبه ، المرجع السابق .

(٦٢) Droit de créance .

(٦٣) Obligations .

(٦٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٥٠ .

(٦٥) Organismes de placement .

معينة ، أجنبية عن المشروع : كشركات التأمين عن الحياة ، أو شركات الإستثمار ذات رأس المال المتغير(٦٦) ، وإما وضع نظام إدخار جماعى فى المشروع ، يخول للعملة ، بمعاونة المشروع : تكوين حافظة أوراق مالية بإسمهم ، وتسلم لهم بعد خمس سنوات(٦٧).

ويكون إختيار إحدى هذه الطرائق إما فى إتفاق جماعى ، وإما باتفاق بين رئيس المشروع ونقابة العمال الأكثر تمثيلا فى نطاق المهنة ، وإما باتفاق داخل لجنة المشروع ، بين رئيسه وممثلى العملة فيها(٦٨) . فإذا لم يتفق ذوو الشأن على أحد هذه الخيارات ، قيدت حصة كل عامل فى حساب جار ، بالمشروع ، ينتج فائدة قدرها ٥ ٪ سنوياً ، لمدة ثمان سنوات ، لا خمس ، ولا يتمتع المشروع بالإعفاء من الضريبة حال إستثمار المبالغ التى قيدت فيه(٦٨).

— **إشتراك العملة فى رأس المال ، أو الأسهم العمالية :** على أن إشراك العملة فى ربح المشروع ينشىء لهم مصلحة فى نتيجة إستغلاله ، ولكنه لا يؤدى إلى تغيير فى وضعهم إزاء مالكى وسائل الإنتاج ، ويظلون ، مع وجوده ، تابعين لهم . أما إشراكهم فى رأس مال المشروع ، فيترتب عليه ، كما قدمنا ، تغير وضعهم ، إزاء الأخيرين ، ويصبحون شركاء لهم ، وتخول لهم صفتهم سلطة مراقبة الإدارة(٦٩) .

وعمد الشارع الفرنسى ، حديثاً ، إلى تحقيق هذه النتيجة ، بقوانين جديدة ، فى المشروعات الخاصة ، وبعض المشروعات العامة ، لأن الطريق إلى رأس المال ، الذى فتحه ، أمام العملة ، تشريعا سنة ١٩٥٩ و ١٩٦٧ ، لم يستعمل إلا نادراً(٧٠) . وقصد ، بتلك القوانين الجديدة ، إثارة مصلحة

---

(٦٦) جروتل ، فقرة ٦٩٥ .

(٦٧) أوليبه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، المرجع السابق ؛ وانظر ، فى تفصيلات ذلك كله ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٠٣٨ وما بعدها .

(٦٨) جروتل ، فقرتا ٦٩٦ — ٦٩٧ .

(٦٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٢ .

(٧٠) إتفاقان ، فقط ، من مائتى إتفاق أبرمت على أساس أمر سنة ١٩٥٩ ، قررت ، سنة ١٩٧٢ ، توزيع أسهم الشركة . ولوحظت ذات النسبة أيضا فى تطبيق أمر سنة ١٩٦٧ ،=

العملة ، وعلى الخصوص الهياكل منهم، الذين يملكون، مع رئيس المشروع، زمام إدارته(٧١) ، وكذلك تنشيط سوق الأوراق المالية(٧٢) . وأصدر ، تحقيقاً لتلك الغاية ، قانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، الذى أكمله مرسوم ٣ يونيو سنة ١٩٧١ . ولم يثبط عزيمته عدم الإقبال الذى لقيه هذا القانون . وعمد إلى « إقامة تعاون أكبر بين الفرقاء الإجتماعيين فى المشروع ، وإشتراك أوسع للعملة فى الإدارة ، بالإعتراف لهم ، فردياً وجماعياً ، بأن يصبحوا مساهمين فى ظروف تفضيلية »(٧٣) ، لأن « نمو الإقتصاد (الفرنسى) رهين بتماسك جميع الذين يساهمون فيه »(٧٤) ، و« قد حان الوقت لزيادة التقريب بين العمال وأصحاب المشروع ، ليفيد الجمع ، بالسوية ، من نجاح جهودهم المشتركة »(٧٤) . وأصدر ، لهذا ، قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ الذى أكمله مرسوم ٢٣ أبريل سنة ١٩٧٤ ، وكانت نهاية التطور قانون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٨٠ ، الذى أنشأ ، فى القانون الفرنسى ، شكلا مختلفاً لاشتراك العملة فى رأس المال .

وتتفق جميع هذه القوانين فى أن « المساهمة العمالية » ، التى جاءت بها ، ترجع إلى إرادة المساهمين ، أصحاب رأس المال ، بمفردهم . فلهم ، وحدهم ، إذا شاءوا ، إختيار الأخذ بالنظام الذى وضعه أحد هذه القوانين وليس لإرادة العملة أى دور فيه(٧٥) .

أما فى القطاع العام ، فقد صدرت عدة قوانين تقرر « المساهمة العمالية» فى مشروعات معينة ، مع إحتفاظ الحكومة ، بمقتضاها ، بأغلبية رأس المال.

=فلم تبلغ نسبة إحتياطى الأرباح ، الذى استثمر فى أسهم للشركة ، سنة ١٩٧٢ ، سوى ١ ٪ من جملته (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٢ ، وص ١٢١٧ ، هامش ١) .

(٧١) راجع سابقا ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٧٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٢ .

(٧٣) تقرير آملان HAMELIN عن مشروع قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ (مشار إليه فى كاتالا ، المرجع السابق) .

(٧٤) المذكرة التفسيرية Exposé des motifs لمشروع قانون ٢٧ ديسمبر ١٩٧٣ (مشار إليها فى كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٩) .

(٧٥) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٤ .

١ — المساهمة العمالية فى القطاع الخاص : قصد بقانونى ١٩٧٠ و١٩٧٣، كما أشرنا . تطبيق المساهمة العمالية . بإشراك العملة فى رأس مال المشروعات الخاصة . ولكن إتبع ، فى كل منهما ، للوصول إلى هذه الغاية ، نهجاً مختلفاً: بينما أقام أحدهما ، خياراً ، يمكن للعملة إستعماله ، خلال مدة معينة ، إذا رأوا فيه مصلحة لهم ، أجاز لهم الآخر كسب ملكية حالة ، بالسماح لبعض الشركات بتخصيص زيادة رأس المال لهم ، أو أن تعرض عليهم إمكان شراء أسهمها ، من « البورصة » بشروط ميسرة .

١ — أجيز ، بقانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، لشركة المساهمة ، أن تمنح خياراً للعملة إما بالاكتتاب فى الأسهم(٧٦) ، الذى يفترض زيادة رأس المال ، بإصدار أسهم جديدة ، ونزول المساهمين عن ميزة الأفضلية التى لهم فى شرائها ، وإما بشراء الأسهم(٧٧) ، الذى يفترض شراء الشركة لأسهمها من « البورصة » ، وبيعها للعمال الذين يرغبون فيه . وفى كلتا الحالتين ، يكون للعامل حرية كاملة فى إستعمال هذا الخيار أو تركه(٧٨) .

وأكد أنصار القانون ، فى أثناء نظره ، أنه « يوفق بين الملكية والسلطة الإقتصادية » ، بنقل جزء من رأس المال إلى القائمين ، فعلا ، على إداراته ، وأنه ، بإعطاء الهياكل(٧٩) مزايا مادية ، يبدد الضيق الذى يملأ ، أحياناً ، نفوسهم ، بتوفير مصلحة لهم فى إنماء المشروع ، فضلا عن أنه يوسع السوق المالية ، بزيادة عدد المساهمين(٨٠) . على أن خصوم القانون أبدوا مخاوفهم من إنصراف المساهمين عن المشروع ، وشكوكهم تجاه فعالية إشتراك العملة

---

(٧٦) Option de souscription .

(٧٧) Option d'achat .

(٧٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٥ . وأنظر ، فى هذا الموضوع ، ريشار RICHARD ، خيارات الاكتتاب ، أو شراء الأسهم ، لمصلحة العملة المأجورين ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧١ — ١ — ٢٤٣٩ ؛ آنكى HANKI ، خطط الخيار على الأسهم ، من الشركات ، لمصلحة عملتها ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧١ ، ص ٦١٣ وما بعدها .

(٧٩) راجع ، فى تعريف الهياكل ، سابقا ، فقرة ٢٣ .

(٨٠) أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٦ .

المساهمين فى إدارة الشركة ، وإزاء تحسن السوق المالية نتيجة له ، فضلا عما قد يؤدى إليه من خطر المضاربات فى « البورصة »(٨١)

وينطبق القانون على جميع شركات المساهمة ، ولكنه لا ينطبق إلا عليها(٨٢) . ويجوز للشركة تقرير الخيار لجميع العملة ، أو قصره على بعض فئاتهم . وقد فرض القانون قدراً أقصى للأسهم التى يجوز للعامل ، المنتفع بالخيار ، حيازتها ، حتى لايقوم الخيار لعامل يكون ، فى ذات الوقت ، مساهماً كبيراً(٨٣) ، وقدراً أقصى للأسهم ، موضوع الخيارات ، التى تمنح لمجموع العملة ، حتى لاتهدد مصالح المساهمين ، وينقلب توزيع رأس المال(٨٤) ، وقدراً أقصى للأسهم التى يقيم الخيار ، الذى يتقرر لكل عامل ، حق ملكيتها ، حتى لايحصل العامل ، من الخيار ، على فائدة تجاوز الحدود المعقولة(٨٥) .

وتحدد ، لاستعمال العملة للخيار ، مدة لايجوز أن تزيد على خمس سنوات ، يتعين ، خلالها ، أن تظل شروط إستعماله ثابتة ، ومنها الثمن المحدد للاكتتاب ، أو لشراء السهم(٨٦) . ويجوز للعامل ، خلال هذه المدة ، أن يستعمل ، فى أى وقت ، خياره ، إذا رأى فيه مصلحة له . ويترتب على إستعمال الخيار ،

---

(٨١) إيمار HEMARD ، تيريه TERRE ، ومابيلا MABILAT ، الشركات التجارية ، جزء ٢ ، فقرات ٥٨٠ وما بعدها (مشار إليه فى كاتالا ، المرجع السابق) .

(٨٢) ومع ذلك ، إذا كانت أسهم الشركة غير مقيدة فى جدول « البورصة » فلا يجوز لها سوى تقرير خيار الاكتتاب للعملة دون الآخر (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٦٨) .

(٨٣) أحيل على الجمعية العمومية غير العادية للشركة تحديد القدر الأقصى للأسهم التى يجوز للمنتفع بالخيار حيازتها ، على ألا يزيد على ٥ ٪ من رأس المال .

(٨٤) هذا القدر الأقصى ، وفقاً للقانون ، هو ٥ ٪ من العشرة مليون فرنك الأولى من رأس المال ، و٣٪ للشريحة بين ١٠ مليون و٥٠ مليون فرنك من رأس المال ، و١٪ لما زاد على ٥٠ مليون فرنك منه

(٨٥) لا يجوز أن تزيد قيمة ما يجيزه مجموع الخيارات للعامل على ضعف أجره السنوى ، ولا على عشرة أمثال الحد الأقصى المحدد لحساب اشتراكات الضمان الإجتماعى (أنظر ، فى هذه القيود ، كاتالا ، المشروع ، فقرتى ١٠٦٩ و ١٩٧٠) .

(٨٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٥ . ومع ذلك ، قد تطرأ حوادث لايمكن أن تظل عديمة الأثر على تلك الشروط ، كزيادة رأس المال أو إنقاصه ، حين يتعين على مجلس إدارة الشركة أن يعدل ، وفقا لها ، عدد ، أو ثمن ، الأسهم موضوع الخيار ، فى الحدود التى رسمت فى القانون ، والمرسوم الذى صدر تنفيذاً له .

بحسب ما إذا كان محله شراء الأسهم ، أو الاكتتاب فيها . إلتزم الشركة بنقل ملكيتها للعامل ، بالثمن الذى حددته لها ، كالتزام كل واعد بالبيع ، أو تغيير رأس مال الشركة ، بزيادته ، تلقائياً ، بقدر قيمة الأسهم موضوع الخيار(٨٧). ويصبح العامل ، فى الحالتين ، مالكاً للأسهم ، يتمتع ، تماماً ، بكل الحقوق التى يتمتع بها المساهمون الآخرون ، وإن كان يجوز للشركة ، ببند تدرجه وقت منح الخيار ، منعه من التصرف فيها ، للمدة التى تحددها فيه ، على ألا تجاوز خمس سنوات من تاريخ إستعمال الخيار(٨٨) .

٢ — على أن ضآلة النتائج ، التى حققها قانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، لم تثن ، كما أشرنا ، عزيمة الشارع الفرنسى فى متابعة ، بل وفى زيادة ، جهوده ، فى توثيق التعاون بين العمل ورأس المال ، مادام نمو الاقتصاد الوطنى ، كما قدمنا ، رهيناً بتحقيق الإنسجام بين جميع القوى المستخدمة فيه . فأصدر قانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، الذى أنشأ طريقين جديدين « للمساهمة العمالية » :

الأول ، إصدار أسهم جديدة ، على أثر زيادة رأس المال ، تخصص للعملة . وقد فرض ، فى القانون ، حماية للمساهمين ، قدر أقصى لهذه الزيادة(٨٩) . وبيّن ، حماية للعملة ، كيفية تحديد ثمن السهم (٩٠) . وتحدد الجمعية العمومية غير العادية للشركة(٩١) أقدمية العامل التى تجيز الاكتتاب له ، وفى الحدود التى فرضت فى القانون ، المدة التى تمنح له لاستعمال حقه

---

(٨٧) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٧ . ولم يمنح القانون مزايا مالية الشركة ، لتشجيعها على منح الخيار للعملة ، على نقيض ما ينبغى ، ولا تجد الشركة ، تبعاً لهذا ، فى تطبيق نظام « المساهمة العمالية » سوى ميزة إخلاص العملة لها ، وهى بداهة ، ميزة غير محققة .

(٨٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٧٨ .

(٨٩) يجب ألا تتجاوز زيادة رأس المال ، خلال السنة المالية الجارية ، والسنوات المالية الأربع السابقة ، ٢٠ ٪ من رأس المال (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٤) .

(٩٠) يجب ألا يزيد ثمن الاكتتاب فى السهم على متوسط أسعاره ، فى « البورصة » ، خلال العشرين جلسة السابقة على قرار مجلس إدارة الشركة الذى يحدد تاريخ الإكتتاب ، ولا يقل بأكثر من ١٠ ٪ عن هذا المتوسط (كاتالا ، المرجع السابق) .

(٩١) وأجيز لها ، فى القانون ، تفويض مجلس إدارة الشركة (كاتالا ، المرجع السابق) .

فيه(٩٢) ، والمدة التى يجب عليه فيها الوفاء بثمن ما اكتتب فيه(٩٣) .

وقرر الشارع الفرنسى ، تشجيعاً « للمساهمة العمالية » ، تيسيرات هامة فى إصدار الأسهم ، وعلى الخصوص فى الوفاء بثمنها . فأجاز إعفاءهم من دفع ربع الثمن فوراً ، الذى يقضى به قانون الشركات ، والوفاء به ، خلال ثلاث سنوات من تاريخ إنتهاء الفترة المحددة للإكتتاب ، عن طريق خصمه ، من أجر المكتتب ، فى أقساط متساوية ، ومنتظمة(٩٤) . وأجاز للشركة ، فى حدود معينة : أن تدفع ، عن هذا الأخير ، جزءاً منه(٩٥) . وتقرر للمبالغ التى يدفعها العامل ، ولتلك التى تدفعها الشركة عنه ، إعفاءات ضريبية(٩٥) .

وإزاء هذه الميزات التى تقررت للعملة بهذا النظام ، رئى وضع حدود له : لايجوز أن يتجاوز ما يكتتب فيه كل عامل ، خلال السنة ، مبلغاً يساوى نصف الحد الأقصى للأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات الضمان الإجتماعى ، ليستوى ، بهذا ، جميع العملة ، أياً كان قدر أجورهم(٩٦) ، وأجيز للعامل أن ينقص إكتتابه ، أو يلغيه ، فى حالة زواجه ، تسريحه ، إحالته على التقاعد، عجزه أو وفاته ، أو عجز زوجه أو وفاته(٩٦) .

الثانى ، شراء العامل أسهم الشركة ، التى تستخدمه ، من « البورصة » ، مباشرة ، عن طريق حساب خاص ، يفتح بإسمه ، ويموّل بمبالغ ، متساوية ، تخصم ، بانتظام ، من أجره ، وقد يضاف إليها مبالغ تدفعها الشركة ، فرض ، فى القانون ، لها حدود قصوى(٩٧) . وفرض ، على شراء العامل للأسهم،

(٩٢) لا يجوز أن تقل هذه المدة عن ثلاثين يوماً ، ولا تزيد على ثلاثة شهور ، من تاريخ فتح الإكتتاب (كاتالا ، المرجع السابق) .

(٩٣) لا يجوز أن تزيد هذه المدة على ثلاث سنوات من تاريخ إنقضاء المدة المحددة للعملة للاكتتاب (كاتالا ، المرجع السابق) .

(٩٤) فإذا فصل العامل ، أو استحال خصم الثمن من أجره لسبب آخر ، يتعين عليه أن يدفع مباشرة إلى الشركة ، فى المواعيد المحددة لخصم الثمن من أجره ، مبالغ مساوية لما كان يتعين خصمه منه (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٥) .

(٩٥) لا يجوز أن يزيد ما تدفعه الشركة عن العامل على مجموع المبالغ التى دفعها ، ولا على ٣٠٠٠ فرنك سنوياً (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٦) .

(٩٦) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٧ .

(٩٧) هى ذات الحدود القصوى الواردة سابقاً ، هامش ٩٥ .

الحد الأقصى الذى قرره القانون . كما قدمنا ، على الاكتتاب فى الأسهم المخصصة للعملة(٩٨) .

وتكون أسهم العامل . بالاكتتاب أو بالشراء . إسمية(٩٩) . ولايجوز له التصرف فيها خلال الخمس سنوات التالية للإكتتاب فيها أو لشرائها ، إلا فى الحالات الاستثنائية التى أجيز له فيها إنقاص الإكتتاب أو إلغاؤه(١٠٠) .

ويكون للعملة ، أصحاب الأسهم . جميع الحقوق والميزات التى يتمتع بها المساهمون الذين قدموا رأس المال(١٠٠) .

ونطاق القانون ، فى النهاية . مقصور على شركات المساهمة المقيدة فى بورصة الأوراق المالية ، أو المقبولة . فى التداول . خارج الجدول . وتكون أسهمها محلا للتداول بكثرة . وأهمية ، كافية . حماية للعملة(١٠١) . وإن كان. بعدم توقعه جواز قصره على بعض فئات العملة : يمتد نطاق تطبيقه إلى جميع عمال الشركة . الذين تتوافر فيهم الأقدمية ، التى تحددها الجمعية العمومية ، بحيث لاتقل عن ستة شهور ولاتزيد على ثلاث سنوات(١٠٢) . وتوقع الشارع الفرنسى أن يتردد العملة فى قبول « المساهمة العمالية » ، وأجاز إفادتهم منها عن طريق صناديق جماعية للاستثمار . تنشأ فى نطاق خطة الإدخار فى المشروع ، أو تطبيقاً للأمر العالى رقم ٦٩٣ لسنة ١٩٦٧ : الخاص بالإشتراك فى الربح . فيستطيع مدير الصندوق أن يكسب . لحساب العملة، أسهم الشركة بالإكتتاب فى الأسهم المخصصة لهم . أو بشراء أسهمها من « البورصة »(١٠٢) .

٣ — ويعتبر . فى النهاية ، قانون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٨٠ ، مرحلة جديدة فى تلك الطريق الطويلة التى نهجت لرفع العملة إلى مستوى الشركاء فى المشروعات التى تستخدمهم، إتخذت ، بمقتضاها : المساهمة العمالية شكلا

---

(٩٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٨ .

(٩٩) Nominatives ؛ كاتالا ، المرجع السابق .

(١٠٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٩ .

(١٠١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٠ .

(١٠٢) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٨٢ .

مختلفاً ، بعد أن بان أن القوانين السابقة لم تصادف نجاحاً يذكر فى تحقيق تلك الغاية : توزع الأسهم ، على العمال ، دون أى مقابل يدفعونه ، لتكون أسهماً مجانية بحتة ، بزيادة لرأس المال ، تكتتب فيها الدولة ، بنسبة ٦٥٪ من قيمتها ، لتنزل ، فى ذات الوقت ، عن الأسهم ، التى تمثلها ، إلى العملة . ويتعين ، على وجه آمر ، أن تكون الزيادة ٣ ٪ من قيمة رأس المال ، لاتقل عنها ، ليصبح ما يؤول ، بمقتضاها ، إلى العملة ، تافهاً ، ولا تزيد عليها ، لتثقل الدولة بأعباء جسيمة . وتوزع الأسهم على العمال ، الذين لهم ، فى المشروع ، أقدمية معينة ، أقصر للفرنسيين ، عنها للأجانب، منهم ، إما طبقاً لقواعد توزيع الأرباح عليهم ، وإما طبقاً لضوابط أخرى ، تضعها الجمعية العمومية للمساهمين ، يراعى فيها مقدار أجر العامل وأقدميته على ألا تجاوز الفروق بين ما يعطى لعامل عنه لآخر حدوداً معينة ، حتى لايظفر كبار المستخدمين بأغلبية الأسهم .

ولهذه الأسهم المجانية ذات الطبيعة التى للأسهم الأخرى التى أصدرتها الشركة ، وتخول ، لصاحبها . جميع الحقوق المالية وغير المالية التى يتمتع بها المساهمون فى رأس المال . ولا تختلف عن الأسهم العادية إلا فى كونها غير قابلة للتداول خلال المدة التى تحددها الجمعية العمومية بين ثلاث سنوات على الأقل وخمس سنوات على الأكثر ، ويقع تصرف العامل فى الأسهم ، قبل مضيها ، باطلا ، خشية أن يعمد العامل إلى النزول عنها قبل مرور فترة كافية لتقدير مزايا النظام أو مساوئه . ويتعين ، لذلك ، أن تكون الأسهم إما إسمية وإما أن تودع ، طيلة تلك المدة ، فى حساب خاص حدده القانون .

وإذا كان الشارع الفرنسى لم يفرض هذا النظام على شركات المساهمة . وجعله إختيارياً ، وعلق تنفيذه على قرار من الجمعية العمومية للشركة بالموافقة عليه ، فإنه ، بإلزامه مجلس الإدارة بإعداد إقتراح ، بقبوله أو برفضه ، وباستلزام إبلاغ كل عامل بهذا الاقتراح ، خلال فترة قصيرة من إتخاذه ، فوق إعلانه فى أمكنة العمل ، ثم إلزامه مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العمومية غير العادية ، فى ميعاد قصير ، وعرض قراره عليها ، قد أوقع مجلس الإدارة

وكذلك الجمعية ، فى حرج بالغ ، لأن إقتراح هذا المجلس برفضه ، أو إعتراض هذه الجمعية عليه ، لابد أن يحدث ، فى جو المشروع ، توتراً بين العمال ، مالم يكن مؤسساً على أسباب جدية تبرره(١٠٣)(١٠٤) .

ب – المساهمة العمالية فى القطاع العام : لم يظل عملة القطاع العام ، فى فرنسا ، بمنأى عن الحركة التشريعية الواسعة ، التى تهدف إلى إشراك العملة فى حصيلة المشروع الذى يستخدمهم . فالأمر العالى ، الصادر فى سنة ١٩٦٧ ، المشار إليه ، ينطبق على المشروعات العامة ، أو الشركات المؤممة ، متى توافرت فيها الشروط التى وضعت ، لتطبيقه ، فى مرسوم ٢١ مارس سنة ١٩٦٩ ، الذى صدر تنفيذاً له .

إنما قد يبدو ، لأول وهلة ، مستحيلا إشراك العملة فى رأس مال المشروعات العامة ، لأنه ، كله أو أغلبه ، بحسب الفرض ، ملك للدولة . ويبدو توزيع أسهمه على عملته مصطدماً بعقبة كؤودة . ومع ذلك ، عمد الشارع الفرنسى إلى تذليل هذه العقبة ، لأن « المساهمة العمالية » ، فى نظره ، هى « وسيلة إلى تحقيق المزيد من العدل الإجتماعى ، مع إدخال العملة فى أحد الأشكال الإقتصادية الأكثر سلامة للمشاركة »(١٠٥) ، فضلا عن أثرها الجذاب على القطاع الخاص ، الذى لم تحظ فيه التشريعات ، التى قررتها ، إلا بتطبيقات قليلة(١٠٦) .

---

(١٠٣) على أن هذا الالتزام القانونى ، على مجلس الإدارة ، بالإقتراح فى شأن النظام والإعلان عنه ، وعرضه على الجمعية ، قاصر على شركات المساهمة التى تكون أسهمها مقيدة فى الجدول الرسمى « للبورصة » ، أو خارج هذا الجدول ، أو موضوع معاملات فيها هامة ، وبكثرة كافية . أما شركات المساهمة الأخرى فبقيت حريتها كاملة فى الأخذ بهذا النظام أو عدم الأخذ به .

(١٠٤) أنظر ، فى تفصيلات هذا النظام ، جيون GUYON ، التوزيع المجانى للأسهم على العملة ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٨١ –١– ٣٠٠٦ ؛ وفى دراسة إنتقادية له ڤاسير VASSEUR قانون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٨٠ المنشئ لتوزيع أسهم لمصلحة العملة فى المشروعات ومبادئ القانون الفرنسى ، دالوز ١٩٨١ ، فقه ، ص ٦٣ وما بعدها .

(١٠٥) المذكرة التفسيرية لقانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ ، الخاص بمصانع رينو ، (مشار إليه فى كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٠ .)

(١٠٦) كاتالا ، المرجع السابق .

ومع ذلك ، رئى السير « بالمساهمة العمالية » ، فى القطاع العام ، تدريجياً ، ليظهر ما إذا كانت تتفق ، حقيقة ، مع ضرورات العصر . وطبقت ، بقوانين خاصة ، على بعض المشروعات . وبدىء بواحد من أهم المشروعات الفرنسية : مصانع رينو للسيارات(١٠٧) ، ليكون تجربة يؤدى نجاحها إلى « فتح طرق جديدة لاشتراك العمال ، ومساهمتهم ، جدياً ، فى تطوير وضع العملة»(١٠٨). وصدر قانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ ، — رغم مقاومة النقابات ، التى رأت فيه نكوصاً عن التأميم — . وقسّم رأس المال إلى أسهم إسمية تملكها الدولة . وأجيز لها ، بمقتضاه . نقل ملكية ربع الأسهم ، على الاكثر ، إلى عملة المشروع ، بتوزيع أسهم مجانية على من له منهم ، فى ١٥ مارس سنة ١٩٧٠ ، أقدمية خمس سنوات فيه ، بحدد قدرها ، لكل عامل ، تبعاً لأقدميته فى المشروع ، والمسئوليات التى يتولاها فيه . وأجيز إجراء توزيعات تكميلية أخرى على العمال ، الذين إستخدموا قبل ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، وتوافرت فيهم ، لأول مرة ، أقدمية خمس سنوات فى ١٥ مارس من السنة المعنية ، وكذلك على العمال ، الذين أفادوا من توزيع سابق ، وتوافرت فيهم شروط تخول لهم الحصول على مزيد من الأسهم . وتخول الأسهم ، لصاحبها ، جميع حقوق المساهم . وإن كان لا يجوز له التصرف فيها قبل إنقضاء خمس سنوات على تاريخ دخولها فى ملكيته . إلا فى حالات إستثنائية ، هى الزواج ، التسريح ، الإحالة على التقاعد . عجز العامل أو زوجه ، ووفاة العامل أو زوجه . وعدل تشكيل مجلس الإدارة : ليمثل فيه العملة بنسبة ملكيتهم لرأس المال . ويحتفظ ممثلو الدولة بالأغلبية فيه(١٠٩) .

على أن نقابات العمال ، بل وعملة المشروع أنفسهم ، قابلوا هذه المساهمة العمالية بالتحفظ والريبة . وأسفر التطبيق ، خلال سنوات قليلة ، عن أن هذا

---

(١٠٧) «La Régie Nationale des Usines Renault» .

(١٠٨) المذكرة التفسيرية لقانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ ، المشار إليه ، (مشار إليه فى كاتالا ، المرجع السابق) .

(١٠٩) أنظر ، فى كل ذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ١٠٩١ وما بعدها .

الشعور لم يكن غير ذى أساس . فرغم زيادة عدد الأسهم الموزعة . والعمال المنتفعين بها ، بمرور السنين(١١٠) ، لم تحظ التجربة بحماس النقابات ، ولم يعلق العملة أهمية كبيرة على الميزة التى منحت لهم . وهرع أغلبهم ، بعد مرور مدة المنع من التصرف القانونية . إلى بيع أسهمهم . فهبط سعرها فى « البورصة » هبوطاً أدى إلى إخراجها من جدول الأسعار الرسمية(١١١) .

ولكن هذه النتيجة ، المخيبة للآمال ، التى سرعان ماظهرت ، لم تمنع الشارع الفرنسى من إجراء تجربة أخرى فى المصارف وشركات التأمين ، إذ رأى ، فى هذه المشروعات . أصلح الميادين لازدهار « المساهمة العمالية » ، لأن العملة فيها على إتصال وثيق بالمسائل المالية . ولابد أن تستهويهم حيازة الأوراق المالية . كما أن إختيار هذه المشروعات لايمس التأميم فى الصميم ، ولا المشروعات الوطنية التى تعتبر ، بذاتها ، مرافق عامة ، بل تمتد « المساهمة العمالية » إلى جزء من القطاع العام تكون فيه الدولة على ذات الوضع الذى تكون عليه المشروعات الخاصة ، ويمكن ، تبعاً لهذا ، أن يصبح تطبيق « المساهمة العمالية » فيها مثلا يحتذيه القطاع الخاص(١١٢) . وصدر ، لهذا ، قانون ٤ يناير سنة ١٩٧٣ ، الذى أكمله مرسوما ٤ يوليو سنة ١٩٧٣ . ويتفق هذا القانون ، مع قانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠ . الخاص بمصانع رينو ، فى إبقائه على الصفة العامة ، أو الوطنية ، لهذه المشروعات ، بنصه على وجوب إحتفاظ الدولة بملكية ثلاث أرباع رءوس أموالها على الأقل . ولكنه يختلف عنه فى أن الشارع قصد منه تحقيق « مساهمة شعبية »(١١٣) ، إلى جانب غايته

---

(١١٠) بلغ ، فى نهاية سنة ١٩٧٠ ، عدد الأسهم الموزعة ٥٤٢٠٠٠ سهم قيمتها ٥٤ مليون فرنك ، أو مايعادل ٤,٥ ٪ من رأس المال ، وعدد الذين وزعت عليهم ٤٥٦٠٠ عامل ، بحيث بلغ متوسط قيمة ما حصل عليه كل منهم ١٢٠٠ فرنك . وفى سنة ١٩٧٥ ، إرتفع عدد الأسهم الموزعة ، نتيجة التوزيعات التكميلية ، إلى ٩٤٦٠٠٠ سهم ، أفاد منها ٧٣٥٠٠ عامل (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٦) .

(١١١) كاتالا ، المرجع السابق .

(١١٢) تقرير ساباتييه SABATIER ، نيابة عن اللجنة المالية فى الجمعية الوطنية الفرنسية عن مشروع قانون ٤ يناير سنة ١٩٧٣ (مشار إليه فى كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٧) .

(١١٣) Actionnariat populaire .

الأصلية فى جعل العمال مساهمين فى الشركة التى تستخدمهم ، لأن أمام أسهم المصارف وشركات التأمين فرص واسعة فى التداول بين الناس ، ويمكن أن يحوزها الكثيرون ، على نقيض أسهم مصانع رينو ، التى ، بطبيعتها ، تبدو فرص تداولها ضيقة(١١٤) .

أجيز ، بمقتضى القانون ، توزيع أسهم هذه الشركات ، فى حدود ربع رأس المال على الأكثر ، على العملة ، بمنحها ، مجاناً لهم ، أو النزول عنها لهم معاوضة .

فمنح كل عامل كان له ، فى أول يناير سنة ١٩٧٣ ، أقدمية ، فى المشروع ، قدرها خمس سنوات ، أسهماً مجانية ، يتناسب قدرها مع أقدميته ومسئولياته فيه . وأجيز ، بين عامى ١٩٧٤ ، ١٩٨٣ ، إجراء توزيعات تكميلية ، كل سنة ، للعمال الذين تتوافر فيهم الشروط القانونية لأول مرة ، أو الذين سبق منحهم أسهماً مجانية ، وتوافرت لهم أقدمية ، أو إرتفعوا إلى مستوى مسئولية ، يجيز لهم الحصول على قدر أكبر من الأسهم(١١٥). ولايجوز التصرف ، فى هذه الأسهم ، قبل مضى خمس سنوات إلا فى حالات إستثنائية ، هى الزواج ، التسريح ، الإحالة على التقاعد ، عجز العامل أو وفاته ، أو عجز زوجه أو وفاته(١١٥) .

وأجيز شراء أسهم تلك المشروعات ، فى حدود ٥ ٪ من رأس المال ، للعمال الذين يطلبون شراءها ، بصفة فردية ، أو فى إطار صندوق جماعى للاستثمار ، يُنشأ للمبالغ التى تؤول إلى العملة نتيجة إشتراكهم فى ثمار النماء ، أو تنفيذاً لخطة إدخار فى المشروع (١١٦) . إنما لايجوز للعامل أن يملك أكثر من

---

(١١٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٧ .

(١١٥) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٨ .

(١١٦) وأجيز ، كذلك ، شراء الأسهم ، فى ذات الحدود ، لصندوق الإيداعات Caisse de dépôts et de consignations ، وهيئات المعاشات والحيطة Organismes de retraite et de prévoyance التى يأذن لها ، فى ذلك ، وزير الاقتصاد والمالية . على ألا يجوز لأى منها أن تحوز ما يزيد على ١ ٪ من رأس مال مصرف أو شركة تأمين (كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٠٩٩)

خمسمائة سهم لمصرف وطنى (١١٧) ، ولا أكثر من مائتى وخمسين سهماً لشركة تأمين وطنية (١١٧). ويجوز التصرف فى هذه الأسهم التى إكتسبت معاوضة (١١٧).

وقد أجريت ، على نظم هذه المشروعات ، تعديلات جوهرية ، قصد بها تمثيل العمال المساهمين فى الإدارة (١١٨).

وصدر ، كذلك ، قانون ٤ يناير سنة ١٩٧٣ ، الذى أجيزت ، بمقتضاه . « المساهمة العمالية » ، فى حدود ثلث رأس المال ، فى الشركة الوطنية لصناعة الطائرات (١١٩) ، والشركة الوطنية للدراسة ، وصنع ، محركات الطائرة (١٢٠) ، إما فى نطاق إشتراك العملة فى ثمار النمو ، وإما بتوزيع أسهم مجانية على العملة ، بنسبة أقدمية كل منهم فى المشروع ، والمسئوليات التى يتولاها فيه . ولكن القانون لم يدخل ، بعد ، فى دائرة التنفيذ ، لقيام صعوبات جدية حالت دون صدور المرسوم الضرورى لتنفيذه (١٢١) .

خاتمة: لئن كان إشتراك العملة فى ربح المشروع يستجيب لاعتبارات العدل ، ويوفر وحدة المصلحة بين الفرقاء فى علاقات العمل ، فإن إشراكهم فى رأس المال ، إذا كان يقوم ، فى النظرة السطحية ، على ذات الإعتبارات ، فإنه لايقوى ، فى أساسه ، على التحليل ، إذ ينفد الغرض منه بترك العامل للمشروع ، بإحالته على التقاعد فى أحسن الفروض ، ويفقد ، من ثم ، صفة العامل ، ويصير مساهماً ، كبقية من كان ، منذ البداية ، بين المساهمين ، وتخرج الحصة التى وزعت على العملة ، بمرور السنين ، إلى حيازة غير العمال ، ويعود عملة المشروع ، كما كانوا ، قبل « المساهمة العمالية » لايملكون شيئاً فى رأس ماله . ويتضح ، بهذا ، أن مساهمة العمال فى رأس المال لابد أن تكون مؤقتة ، ينعدم أثرها بعد أن يدور الزمن دورته ، ويحل عمال جدد محل العمال المساهمين .

---

(١١٧) أنظر ، فى كل ذلك ، كاتالا ، المرجع السابق .

(١١٨) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١١٠٠ .

(١١٩) « Société nationale industrielle aerospatiale »

(١٢٠) "Société nationale d'étude et de construction de moteurs d'avion " .

(١٢١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١١٠٢ .

فضلا عما أسفرت عنه التجربة ، فى فرنسا . من عدم إكتراث العمال بالفكرة . ومبادرتهم إلى التخلص من الأسهم بمجرد إنقضاء مدة عدم قابليتها للتداول . وماكنا لنسهب فى عرضها لولا حرصنا على إيضاح قيمتها الحقيقية ، حتى لايتطرق إلى الذهن وجوب الأخذ بها فى مصر .

٦٩ — تطبيق : الإشتراك القانونى فى الأرباح فى القانون المصرى :
وأخذ عندنا ، كذلك ، بمبدأ الإشتراك القانونى فى الأرباح . وتقرر للعمالة —، فى شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم[١] ؛ والشركات ذات المسئولية المحدودة التى لايقل رأس مالها عن عشرين ألف جنيه ، أو يقل عنه وتحدد بقرار من رئيس الجمهورية[٢] — ، ربع الأرباح الصافية التى تحققها تلك الشركات ، فى نهاية العام . بعد خصم ٥ ٪ منها « لشراء سندات حكومية »[٣] . ويوزع هذا القدر كما يأتى :

— يوزع ٤٠ ٪ منه ، أو مايعادل ١٠ ٪ من أرباح الشركة ، على مستخدميها وعمالها . حين توزيع الأرباح على المساهمين ، « طبقاً لقواعد عامة يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية »[٤] ، الذى وضع ، بصدوره ، حداً

فقرة ٦٩ :

(١) مادة ٥/١٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، معدلة بالقرار بقانون رقم ١١١ لسنة ١١٦١ ، ومادة ٥٥ منه .

(٢) مادة ١/ج من القرار بقانون ٩ لسنة ١٩٦٤ ، الذى أخضع ، كذلك ، لهذا الاشتراك فى الأرباح ، « المؤسسات العامة التى تمارس بذاتها نشاطاً اقتصاديا والتى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية » ، و « الشركات والمنشآت التابعة للمؤسسات العامة مما لا ينطبق عليها أحكام توزيع الأرباح الواردة فى القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ المشار إليه » و « الجمعيات التعاونية التابعة للمؤسسات العامة والتى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية (مادة ١/أ و ب و ج منه) . وقد ألغيت المؤسسات العامة ، أو حولت إلى شركات عامة ، أو هيئات عامة (راجع سابقا ، فقرة ٧ ، هامش ١٩) ، ولم تبق ، من ثم ، جمعيات تعاونية تابعة لمؤسسات عامة .

(٣) مادة ٥/١٤ قانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، معدلة بالقرار بقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٦١ ، ومادة ٥٥ منه . وهذا الحكم خاص بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم ، لعدم النص عليه فى القرار بقانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ .

(٤) مادة ٥/١٤ ب (١) قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المشار إليه ، معدلة .

أقصى لنصيب العامل فى الربح ، قدره خمسون جنيهاً فى السنة(٥) .

— يخصص ٢٠ ٪ منه ، أو مايعادل ٥ ٪ من أرباح الشركة ، لخدمات إجتماعية وللإسكان « طبقاً لما يقرره مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة »(٦) .

— يخصص ٤٠٪ منه ، أو مايعادل ١٠ ٪ من أرباح الشركة ، « لخدمات إجتماعية مركزية (للمستخدمين) والعمال » ، على أن « تحدد كيفية التصرف فى هذه المبالغ وأداء الخدمات والجهة الإدارية التى تتولاها أو تشرف عليها بقرار من رئيس الجمهورية »(٧) .

وحق العامل ، فى الأرباح ، كحق المساهم ، يقوم فيه بصدور قرار الجمعية العمومية للشركة بتوزيعها(٨) ، ويتعين ، على مجلس الإدارة ، أن يقوم بتنفيذ قرارها بتوزيع الربح خلال شهر على الأكثر من تاريخ صدوره(٩). ولايلتزم العامل برد الأرباح التى قبضها ، « ولو منيت الشركة بخسائر فى السنوات التالية »(١٠). وهذا الحكم بديهية ، ينطبق على العمال فى جميع الشركات ، عامة أو خاصة ، ولايقتصر ، كما ورد فى القانون ، على الأرباح التى توزع « على وجه يتفق مع أحكام القانون » رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

وأجيز ، بمقتضى القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢ ، تخصيص بعض الأرباح التى تحققها الشركات ، لتوزيعها على العملة فى الشركات التى لاتحقق أرباحاً ، أو تحقق أرباحاً قليلة ، « لأسباب لاترجع إلى عدم كفاءة التشغيل أو إلى تراخ من العاملين فى الشركة »(١١) ولايتفق هذا الحكم مع الغاية التى شرع نظام الإشتراك فى الربح لتحقيقها ، وهى جعل العامل معنياً بزيادة الإنتاج فى

---

(٥) مادة ١/(أ) قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥٠ لسنة ١٩٦٢ .

(٦) مادة ٥/١٤ — ب (٢) قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، المشار إليه ، معدلة .

(٧) مادة ٥/١٤ — ب (٣) قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، المشار إليه ، معدلة .

(٨) مادة ١/٤٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

(٩) مادة ٢/٤٤ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٠) مادة ٣/٤٤ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١١) مادة ٦/١٤ قانون ٢٦ لسنة ١٩٥٤ (أضيفت بالقانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٦٢) .

المشروع ، وحثه على المعاونة فى حسن سيره ، لأن إعطاء حصة من أرباح المشروعات المزدهرة إلى عملة المشروعات الخاسرة يتعارض مع تلك الغاية ، وتفقد فكرة الإشتراك فى الأرباح أصالتها ، بحيث تصبح زيادة فى أجر العامل ليس لها مايبررها ، وهى ، بعد ، زيادة قد لايطرب لها العامل لضآلتها بالنسبة لأجره .

وفوض قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ ، فيما يتعلق بشركات القطاع العام ، رئيس مجلس الوزراء فى التصرف فى « حصيلة نسبة الخمسة فى المائة المخصصة للخدمات الإجتماعية وخدمات الإسكان » ، وفى « حصيلة نسبة العشرة فى المائة المخصصة للخدمات الإجتماعية المركزية »(١٢) ، إنما لاشك ، عندنا ، فى بطلان هذا التفويض ، فى خصوص « الخدمات الإجتماعية والإسكان » ، لمخالفته أحكام القانون ، الذى عهد بها ، كما قدمنا ، إلى « مجلس إدارة الشركة بالاتفاق مع نقابة عمال الشركة »(١٣) .

وعهد قرار رئيس الجمهورية ، المشار إليه ، فى نطاق شركات القطاع العام كذلك ، إلى رئيس مجلس الوزراء بوضع قواعد توزيع « حصيلة العشرة فى المائة المخصصة لأغراض التوزيع النقدى » على العملة(١٤) ، وأوجب وضع الفائض فى صندوق خاص بالبنك المركزى المصرى(١٤) . وأجاز ، بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، « تخصيص جزء من حساب هذا الصندوق لتوزيعه على العاملين فى بعض الشركات التى لم تحقق أرباحاً ، أو حققت أرباحاً قليلة ، لأسباب خارجة عن إرادتها »(١٥) .

ونرى ، مع البعض فى الفقه الحديث ، توجيه نصيب العملة فى الأرباح برمته إلى الخدمات الإجتماعية لعملة المشروع ، وتحسين ظروف حياتهم ، وعلى

---

(١٢) مادة ٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ .

(١٣) مادة ٥/١٤ - ب (٢) المشار إليها .

(١٤) مادة ١/٤ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه . ولاشك ، كذلك ، فى بطلان هذا التفويض إذا لم يكن جائزا طبقا للقانون الذى خول رئيس الجمهورية تفويض بعض سلطاته .

(١٥) مادة ٢/٤ قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة ١٩٦٧ المشار إليه .

الخصوص فى نطاق الإسكان(١٦) ، بدل توزيع مبالغ نقدية على كل منهم ، ليس لها أثر كبير فى حياته . ولنا أن نتصور المصلحة الضخمة التى كانت تتحقق للطبقة العاملة لو وجهت ، منذ سنة ١٩٦١ ، ربع أرباح كل مشروع إلى إنشاء المساكن الملائمة لعملته .

على أن بعض قرارات لرئيس الجمهورية قضت بتخصيص حصيلة العشرة فى المائة ، المخصصة ، قانوناً ، « للخدمات الإجتماعية المركزية » ، وكذلك حصيلة الخمسة فى المائة ، المخصصة ، قانوناً ، « للخدمات الإجتماعية والإسكان » ، من أرباح الشركات الواقعة فى منطقة معينة ، لإنفاقها على الخدمات فى هذه المنطقة(١٧) . وقد وقعت هذه القرارات ، لمخالفتها للقانون ، باطلة .

- **نظام الإشتراك فى الأرباح للشركات الجديدة** : وضع ، لشركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم ، التى تنشأ وفقاً لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، نظام آخر لإشتراك العملة فى الربح ، بمقتضى المادة ٤١ منه ، التى ، بعد أن قررت المبدأ . عهدت إلى الجمعية العمومية للشركة ، لتحدد ، بناء على إقتراح مجلس الإدارة ، نصيب العملة فى الربح ،

(١٦) ريبير ، الأوجه القانونية للرأسمالية الحديثة ، المرجع السابق ، فقرة ١٤١ .

(١٧) أنظر مثلا قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٢ « بشأن تخصيص حصيلة الـ ١٠ ٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية المركزية للعاملين وكذلك حصيلة نسبة الـ ٥ ٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية وخدمات الإسكان من أرباح شركات القطاع العام الواقعة بمناطق غرب الاسكندرية ومركز كفر الدوار ومركز المحلة الكبرى للصرف منها على خدمات هذه المناطق » ؛ قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٩ لسنة ١٩٧٢ « بشأن تخصيص نسبة الـ ١٠ ٪ من أرباح الشركات الواقعة داخل كردون منطقتى شبرا الخيمة وحلوان المخصصة للخدمات الاجتماعيـــة المركزية للعاملين وكذلك نسبة الـ ٥ ٪ المخصصة للخدمات الاجتماعية وخدمات الإسكان لصرفها على خدمات المنطقتين » ؛ وأنظر كذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٧٣ لسنة ١٩٦٤ ، وقراره رقم ٩٤٨ لسنة ١٩٧١ . ويلاحظ أن القرار رقم ٩٧ لسنة ١٩٧٢ خاص بأرباح شركات القطاع العام وحدها دون بقية القرارات المشار إليها ، وعلى الخصوص قراره رقم ٩٩ لسنة ١٩٧٢ عام على جميع الشركات ، وإن كان قد أشار فى ديباجته إلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨٨ لسنة لسنة ١٩٦٧ الخاص بشركات القطاع العام .

« بما لايقل عن ١٠ ٪ منه » ، ولايزيد « على مجموع الأجور السنوية » لهم . وأحيل ، على اللائحة التنفيذية للقانون ، بيان كيفية توزيع مايزيد على نسبة العشرة فى المائة ، المشار إليها ، من الأرباح على العملة ، « والخدمات التى تعود عليهم بالنفع »(١٨) .

وتقتصر هذه الأحكام ، أساساً ، على شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم ، التى تنشأ بعد نفاذ القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، المشار إليه . ولاتنطبق على الشركات القائمة وقت العمل به إلا إذا كانت أفضل من النظام الذى كان سارياً عليها قبله ، ليستمر هذا النظام نافذاً عليها إذا كان أكثر فائدة للعملة(١٩) رغم إلغاء القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ (٢٠) . وهكذا تقرر ، للاشتراك فى الأرباح ، ذات الازدواج الذى رأيناه فى الإشتراك فى الإدارة(٢١) ، ويتعرض ، من ثم ، لذات النقد الذى وجهناه إليه(٢١) .

إنما يقتصر هذا الازدواج على شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم . أما شركات القطاع العام ، والشركات ذات المسئولية المحدودة التى تخضع لنظام الإشتراك فى الأرباح ، فتظل خاضعة للنظام القديم ، الذى تقرر بالقرار بقانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ ، وحده ، لأن المادة ٤١ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، لاتنطبق إلا على شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم(٢٢) ، فى القطاع الخاص .

٧٠ — إستثناء : شركات لاتخضع لنظام الإشتراك القانونى فى الأرباح : إستثنيت ، من نظام الإشتراك القانونى فى الأرباح ، الشركات التى تنشأ وفقاً لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ ، المشار إليه ، المعدل بالقانون رقم ٣٢

---

(١٨) مادة ١/٤١ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٩) مادة ٢/٤١ قانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢٠) مادة أولى من قانون إصدار القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .

(٢١) راجع سابقا ، فقرة ٦٤ .

(٢٢) مادتا ٤١ و ١١٠ قانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

لسنة ١٩٧٧(١) . وترك لمجلس إدارة الشركة ، بعد موافقة الجمعية العمومية ، تحديد المبلغ الذى يوزع على العملة من صافى الأرباح وقواعد توزيعها عليهم .

وهكذا إستثنيت الشركات المصرية إسماً ، والأجنبية فعلا ، من نظام الإشتراك القانونى فى الأرباح(٢) ، كما إستثنيت من نظـام الإشتراك فى الإدارة(٣) ، ليوضع الأجنبى فى مركز قانونى أفضل من المصرى فى وطنه . وفى عبارة مساوية يكون المستثمر المصرى فى وضع أدنى من المستثمر الأجنبى الذى جاءنا ، من بلده ، ليحتكر الأسواق المصرية ، ويستغل الأيدى العاملة الرخيصة لمصلحته ، ويحول ، فى النهاية ، دون نهضة إقتصادية مصرية حقيقية (٤) .

وكانت الفروع ، والمكاتب ، والبيوت الصناعية ، القائمة فى مصر ، لشركات لاتتخذ فيها مركز إدارتها ، أو مركز نشاطها الرئيسى ، تخضع لنظام الإشتراك فى الأرباح ، « بالنسبة لأرباحها الناتجة عن نشاطها داخل الجمهورية »(٥) ، أسوة بالشركات المصرية . ولكنها إستثنيت منه بمقتضى القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١(٦) . الذى أضاف ، على هذا الوجه ، إستثناء آخر على نظام الإشتراك فى الأرباح .

وبهذه الإستثناءات بدأت الإمتيازات الأجنبية ، التى أدت إلى إذلال

فقرة ٧٠ :

(١) مادة ١٢ قانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٢) لا يمنع هذا الاستثناء أن ينص القانون على توزيع نسبة من الأرباح الصافية سنويا على العملة فيها مادام لمجلس الإدارة مطلق السلطة فى تحديد هذه النسبة ، وبيان كيفية توزيعها (بعد موافقة الجمعية العمومية) ، لأنه يستطيع ، مادام تحديدها يرجع إلى مطلق تقديره ، أن يجعل الاشتراك فى الارباح فى حكم المعدوم .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٦٤ .

(٤) حاولت كبريات شركات نسيج القطن فى لانكشير ، فى الثلاثينات أى فى أثناء الاحتلال البريطانى ، أن تنشىء مصانع لها فى مصر ، فقابلها الشعب المصرى بمقاومة شديدة حالت دون تنفيذ هذه المحاولة .

(٥) مادة ١/ (هـ) قانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(٦) مادة ١/٣ من قانون الإصدار .

الشعب المصرى ، ونهب أمواله ، وإعاقة تقدمه ، تعود ، من جديد ، بوجهها البغيض وآثارها الرهيبة . وفات الشارع المصرى أن نمو الاقتصاد الوطنى وتقدمه ، لن يتحقق إلا بالأموال المصرية ، وهى ، فى رأينا ، كافية لتحقيقه لو عهد بتوجيهها إلى عقول مصرية ، مخلصة وأمينة ، ولايجوز ، على كل حال ، أن ننتظر من الدول الأجنبية ، شرقية أو غربية ، معاونة لنهضة إقتصادية مصرية ، تقوم على حسابها .

٧١ — التكييف القانونى لنصيب العامل فى الأرباح ، إحالة : أما التكييف القانونى لنصيب العامل فى الأرباح ، والنظام القانونى الذى يخضع له ، نتيجة لتكييفه ، فنعرض له عند بحث عنصر الأجر فى عقد العمل(١) .

فقرة ٧١ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ٩٨ .

الباب الثانى

في التعريف بعقد العمل

٧٢ ـ تمهيد . الجدل الذى ثار ، فى الفقه القديم ، حول طبيعة عقد العمل ؟ ٧٣ ـ هل يمكن اعتباره عقد ايجار ! ٧٤ ـ هل يمكن اعتباره عقد بيع ؟ ٧٥ ـ هل يمكن اعتباره عقد شركة ؟ ، ٧٦ ـ حقيقة هذه الآراء ومقدار نصيبها من الصحة . ٧٧ ـ تعريف عقد العمل فى القانون المصرى ، وبيان عناصره . ٧٨ ـ تقسيم البحث .

٧٢ ـ تمهيد ، الجدل الذى ثار ، فى الفقه القديم ، حول طبيعة عقد العمل: كان خلو المجموعة المدنية الفرنسية من تعريف لعقد العمل ، وقصور التنظيم الذى ورد فيها خاصاً به ، سبباً فى إثارة الجدل حول طبيعة هذا العقد. وحاول الفقهاء التقريب بينه وبين غيره من العقود التى لها ، فى جعبتهم ، تعريف واضح ، لاحتلالها فى نظامهم القانونى مكاناً كبيراً . فرأى بعضهم فيه إيجاراً ، ووجد فيه غيرهم بيعاً ، بينما إعتبره آخرون شركة . على أن هذا النقاش حول تلك الطبيعة لم يتعد دائرة الحوار بينهم ، ولم يرتب عليه أحدهم آثاراً عملية بتطبيق قواعد الإيجار ، أو البيع ، أو الشركة ، على الروابط القانونية بين العامل ورب العمل(١) .

٧٣ ـ هل يمكن إعتباره عقد ايجار ؟ : ليس غريباً أن يكون لمذهب التقنين الفرنسى فى عقد العمل(١) أثر كبير على الفقه القديم هناك ، فجرى أغلبه على سنته ، واعتبره مثله عقد إيجار ، يكون فيه « الشيء المؤجر قوة العمل

فقرة ٧٢ :

(١) قارن جوستا ، المرجع السابق ، ص ٢٩ ـ ٣٠ ؛ لاثال ، المرجع السابق ، ص ١٢٦ ـ ١٢٧ ؛ أنظر مع ذلك هذا المرجع الأخير ، ص ١٢٨ ـ ١٢٩ .

فقرة ٧٣ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١ .

التى توجد فى الانسان ، والتى يمكن للغير إستعمالها ، مثل قوة عمل الآلة أو الحواد » (٢) ، ولايختلف عن عقد إيجار الأشياء إلا فى نوع محله . فبينما هو ، فى الحالة الأخيرة ، شىء ما ، منقول أو عقار ، يكون ، فى الحالة الأولى ، « خدمات العامل »(٣) ، أو « شخص الإنسان »(٤) . وبقى لهذه الفكرة ، رغم فسادها ، أثر فى الفقه الحديث عندهم ، ولا زال بعض الكتاب المعاصرين يقرب بين العقدين ، ويرى فيهما صورتين لعقد واحد(٥) .

ليس لهذا التكييف من الصحة نصيب إلا فى إيجار الرقيق عند الرومان ، وتجلى عيبه عند تطبيقه عندهم على علاقات ذوى الشخصية من الرجال الأحرار(٦) ، لما بين عقد الإيجار وعقد العمل من فارق هام ، يتركز فى إنفصال محل العقد عن المؤجر فى العقد الأول ، وعدم إمكان إنفصاله عن العامل فى العقد الثانى(٧) . ولايبقى إلا الزعم بأن محل الإيجار ، فى الصورة الأخيرة ، هوشخص العامل ، ولكن يحول دون هذا الاعتبارخروج الإنسان، بعد إلغاء الرق ، من دائرة التعامل (٨).

٧٤ — هل يمكن إعتباره عقد بيع؟ : وقد أدى التحليل القانونى بفقهاء آخرين إلى إعتبار عقد العمل بيعاً ، على خلاف بينهم فى التفاصيل . يرى فريق منهم أن « قوة العمل » سلعة يشتريها رب العمل ، من العامل ، لقاء ثمن معين ، كما يشترى قدراً من الفحم ، أو الكهرباء ، أوالبترول . فالشىء المبيع ، فى الحالة الأولى ، هو تلك القوة . وفى الحالة الثانية ، هذا القدر(١) . وقد

---

(٢) پلانيول ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٢٧ .

(٣) ڤارن جيوار ، فقرة ٦٨٧ .

(٤) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٥٠ .

(٥) أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٠ .

(٦) راجع سابقا فقرة ١ ، هامش ٥ .

(٥) لاڤال ، المرجع السابق ، ص ١٢٥ .

(٨) لاڤال ، المرجع السابق ، ص ١٢٦ ؛ جوستا ، المرجع السابق ، ص ٣٥ — ٣٦ ؛ كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٥٠ .

فقرة ٧٤ :

(١) جوستا ، المرجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ، وعلى وجه الخصوص ص ٤٣ — ٤٥ ؛ وانظر أيضا بيرو BUREAU ، عقد العمل ، ص ١٠٥ وما بعدها .

ترعرعت هذه الفكرة فى ظل مذاهب الاقتصاد الحر ، التى ينادى أنصارها بالعمل سلعة كبقية السلع ، لها سوق لاتختلف عن أسواقها(٢) . وكان من آثارها أن تضمنت الأعمال التحضيرية للمجموعة المدنية الفرنسية تصريحات تهمس بتطبيق قواعد البيع على عقد العمل(٣) . ويرى فريق آخر ، فى عقد العمل ، بيعاً لحق العامل فى ملكية ماأنتجه بعمله، إذا فاق هذا العمل بكثير فى قيمته ما وقع عليه من مواد(٤) ، أو فى جزء منها إستناداً إلى حقه فيما أضافه بعمله من خصائص أومزايا إلى تلك المواد(٥) . فهو بيع لأشياء مستقبلة، يكون فيه العامل بائعاً ورب العمل مشترياً . وبالجملة يقوم هذا الرأى على تطبيق قواعد الالتصاق ، حسبما يراها صاحبه ، على العلاقة بين العامل ورب العمل ، ثم إفتراض عقد بيع بينهما ، ولذلك يكون نطاقه مقصوراً على عقد العمل فى الصناعة(٦) .

هذا الرأى ، فى صورتيه، لايحتمل أيسر النقد . فهو ، فى شكله الأول ،

---

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨ ، وقارن فقرة ٢ منه ؛ وانظر أيضا پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٨ .

(٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨ .

(٤) مادة ٥٧١ مدنى فرنسى .

(٥) مادة ٥٧٢ مدنى فرنسى، التى تقضى بأنه إذا إستعمل شخص شيئا مملوكا له مع شيء آخر مملوك لغيره فى صنع شيء جديد ، فإن هذا الشيء الأخير يكون ملكا لمالكى الشيئين بنسبة قيمة الشيء لأحدهما ، وقيمة الشيء مع قيمة العمل للآخر . ويطبق الكاتب هذا النص على حالة العامل فى الصناعات التحويلية ، على تقدير أن ما يلحق المادة الأولية، نتيجة للعمل ، من خصائص أو مزايا جديدة ، يكسب العامل جزءاً فى ملكية تلك المادة باعتبار ما أحدثه شيئاً آخر التصق بها ، كما يكسب رب العمل جزءاً فى ملكية هذه الخصائص أو المزايا ، ويعتبر الشيء المصنوع ، بناء على ذلك ، ملكا مشتركا للعامل ورب العمل . هذا التفسير ، كما هو واضح ، غير مقبول ، لأن المادة ٥٧٢ تنظم حالة التصاق منقولين ، لاحالة منقول واحد تحول إلى منقول آخر بعمل شخص لايملكه .

(٦) راجع ، فى عرض هذا الرأى ، لاڤال ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ ومابعدها ؛ وقارن شلاتان، CHATELIAN ، تطبيق للنظرية الجديدة فى عقد العمل ، المجلة الفصلية، سنة ١٩٠٥ ، ص ٢٧١ وما بعدها ؛ وانظر فى بسط الموضوع شاتلان CHATELIAN ، مسألة قانونية ، كيف يصير المقاول مالكا للمنتجات الصناعية ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٠٦ ، ص ٩٩ وما بعدها .

يفصل بين شخص العامل وقوة عمله ، حين أنهما ، بالطبيعة ، لا ينفصلان(٧) ، وبالتالى ليس العمل مالا ، ولا يمكن أن يكون محلا لالتزام بإعطاء(٨) . وهو ، فى صورته الثانية ، يقوم على أساس من الصناعة لا ظل للحقيقة فيه ، وعلى تطبيق قواعد القانون فى غير ما وضعت له . فالإجماع على أن مناط تطبيق أحكام الألتصاق هو عدم وجود إتفاق بين ذوى الشأن ، على خلاف العلاقة الناشئة عن عقد العمل(٩) ، فضلا عما يعتوره من قصور عن الإحاطة بجميع صور هذا العقد ، حيث لا يمكن تطبيق ما جىء به فى غير الصناعات(١٠) .

٧٥ — هل يمكن إعتباره عقد شركة ؟ يرى بعض الاقتصاديين ، فى عقد العمل ، نوعاً من المشاركة ، فى سبيل الإنتاج ، بين العمل ورأس المال ، يكون نصيب العامل فى الربح المأمول هو الأجر المتفق عليه(١) . وقد إقتنص هذه الفكرة بعض الكتاب ، وإعتبروا العلاقات بين العامل ورب العمل ناشئة عن عقد شركة بينهما ، تقتصر حصة العامل فيها على ما يؤديه من عمل . ولما كانت الشركة تتميز باقتسام الشركاء للأرباح ، ومساهمتهم فى تحمل الخسائر ، وجدوا من اليسير إعتبار نصيب العامل فى الربح هو الأجر المتفق عليه فى العقد(٢) ، إذ ليس ثمة ما يمنع أن يكون نصيب الشريك فى الربح قدراً محدداً(٣) ، ولكنهم حاروا فى الكشف عن مساهمة العامل فى الخسارة ،

---

(٧) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨ ، وراجع سابقا ، فقرة ٧٣ .

(٨) پلانيول وربير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٨ .

(٩) لافال ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ — ١٣٨ ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ وانظر أيضاً فى نقد هذا الرأى جوستا ، المرجع السابق ، ص ٦٠ وما بعدها .

(١٠) پلانيول وربير ، المرجع السابق .

فقرة ٧٥ :

(١) باستيا BASTIAT ، التناسق الاقتصادى ، ص ٤٤٧ وما بعدها ؛ وانظر أيضا لافال ، المرجع السابق ، ص ٧٨ .

(٢) لافال ، المرجع السابق ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ وقارن أندريه ، المرجع السابق ، ص ٤٤ — ٤٥ .

(٣) ليون كان LYON-CAEN ورينو RAYNAUD ، موسوعة القانون التجارى ، الطبعة الثانية ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥ .

فرأوها فى تعطله عند فشل المشروع ، ثم فسروا عدم وجودها بعقد تأمين يكون فيه العامل مستأمناً ، ورب العمل مؤمناً . وقسط التأمين فى إنخفاض الأجر الذى يلتزم الثانى بدفعه إلى الأول(٤) .

وتكييف العلاقة ، على هذا النحو ، بين العامل ورب العمل يحقق مساواة تطمح إليها الطبقة العاملة فى علاقاتها مع أصحاب الأعمال(٥) . ولكن هذا لم يحل دون أن ينبذها الفقه ، لعدم إتفاقها مع قواعد القانون فى عقد الشركة ، التى تحول دون إعتبار العامل شريكاً(٦) . فالذى يميز هذا الأخير هو ، كما ذكرنا ، مساهمته فى الربح والخسارة . فإذا جعله العقد ، لقاء حق معلوم ، بمنأى عن فرصة الربح ، وبمنجى من خطر الخسارة ، إنتفى عنه بالضرورة وصف الشريك(٧) . أما تعطل العامل ، عند فشل المشروع ، فليس إلا نتيجة لانتهاء عقده ، لامساهمة منه فى خسارته(٨) . كما أن عقد التأمين الذى يحمى العامل من فقد أجره ليس له وجود إلا فى مخيلة القائل به ، فضلا عن بطلانه ، طبقاً للمادة ١٨٥٥ / ٢ من التقنين المدنى الفرنسى ، التى تقضى ببطلان كل إشتراط يؤدى إلى إعفاء الشريك من الخسارة(٩) .

٧٦ — حقيقة هذه الآراء ، وقدر نصيبها من الصحة : نخلص من هذا العرض ، على إيجازه ، إلى أن عقد العمل ليس عقد شركة ، ولا عقد إيجار ، أو بيع . وقد أصبحت هذه الآراء جميعها ، بعد تنظيم عقد العمل ، ووضوح

---

(٤) شاتلان ، نظرية جديدة فى عقد العمل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٢٨ ، وراجع أيضا لافال ، المرجع السابق ، ص ٨٩ — ٩٠ .

(٥) قارن جينى GENY ، نظرية جديدة فى العلاقات القانونية الناشئة عن عقد العمل ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٠٢ ، ص ٣٣٥ .

(٦) لافال ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ .

(٧) بلانيول ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٢٧ ؛ بودرى — لاكانتنرى وفال ، فقرة ١٦٥٠ .

(٨) قارن لافال ، المرجع السابق ، ص ١٣٠ — ١٣١ .

(٩) لوران ، جزء ٢٦ ، فقرة ٢٩٣ ؛ وراجع أيضا فى نقد هذا الرأى جينى ، المقال المشار إليه ، ص ٣٤١ . والمادة ١٨٥٥/٢ تقابل عندنا المادة ٥١٥ / ١ .

مقومات تعريفه فى التشريع ،أو فى الفقه والقضاء ، خالية من الفائدة العملية(١)، بعد ثبوت بعدها عن الحقائق العلمية . والواقع أن عقد العمل ، كما أشرنا(٢) ، يتميز عن سواه بطبيعة خاصة تتركز ، من الناحية القانونية ، فى إتصال محل التزام العامل بشخص الإنسان ، حتى قيل بأن العامل هو فى الحقيقة موضوع هذا العقد(٣) ، ومن الناحية الإجتماعية ، فى أن محل التزام رب العمل يحدد للعامل إمكانيات معيشته بين مواطنيه ، تبعاً لكونه ، فى جل الحالات ، الدخل الوحيد له .

على أن ما يعتور هذه الآراء من مجافاة للحقيقة ، وبعد عن الصحة ، لاينفى أن ، فى بعض الصور ، تدق التفرقة بين عقد العمل ، وكل من الشركة ، والإيجار ، والبيع ، ويتعين عندئذ وضع ضوابط للتمييز بينه وبينها(٤) .

٧٧ — تعريف عقد العمل ، وتحديد عناصره : ورد تعريف عقد العمل مرة فى التقنين المدنى(١) ، وأخرى فى قانون العمل(٢) . ويتفق التعريفان فى فحواهما : عقد العمل إتفاق يتعهد ، بمقتضاه ، أحد طرفيه ، — ويسمى ، حسب الأحوال ، مستخدم ، أو عامل ، أو خادم(٣) — ، بأداء عمل مادى تحت إدارة العاقد الآخر(٤) ، — ويسمى رب عمل ، أو صاحب عمل ،

فقرة ٧٦ :

(١) قارن چنى ، المقال المشار إليه ، ص ٣٤٠ ؛ وقارن أندريه ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٢) سابقاً ، فقرة ١ .

(٣) أنظر مثلا كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٥١ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرات ١٢٥ — ١٢٧ .

فقرة ٧٧ :

(١) مادة ٦٧٤ منه .

(٢) مادة ٢٩ منه .

(٣) راجع ، فى التفرقة بين المستخدم والعامل ، سابقا ، فقرة ٢١ ؛ وفى تحديد الخادم ، سابقا ، فقرة ٩ .

(٤) عبر الشارع ، فى المادة ٦٧٤ مدنى ، عن علاقة التبعية ، بأن العامل « يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه » ، وفى المادة ٢٩ ، المشار إليها ،

أو مخدوم — ، فى مقابل أجر يحصل عليه(٥) . فتكون عناصره ، تبعاً لهذا ، ثلاثة : العمل ، وهو محل التزام أحد العاقدين ، والأجر ، وهو محل التزام العاقد الآخر ، والتبعية ، وهى العلاقة التى ينشئها العقد بين طرفيه(٦) .

ويجب ، لقيام عقد العمل ، توافر عناصره الثلاثة : العمل ، الأجر ، والتبعية . ويمتنع ، من ثم ، قيامه ، إذا أدى العاقد عملا دون أن يتقاضى عليه أجراً(٧) ، أو إذا قبض مبلغاً ، ولو سمى أجراً ، دون أن يؤدى ، فى مقابله ، عملا(٨) ، ولاحينما يكون العاقد ، فى أثناء تأدية العمل ، مستقلا عن العاقد

=بأنه يعمل تحت « إدارة » صاحب العمل « أو إشرافه » . وكان يجب ، إذا أريد الدقة ، الاكتفاء ، فى التعريف ، « بالإدارة » ، دون « الإشراف » ، لأن هذه الكلمة الأخيرة لاتصلح ، لعدم تحديدها ، للدلالة على التبعية بين العاقدين ، التى تعتبر عنصراً فى عقد العمل ، إذ يجوز لرب العمل أن يشرف على تنفيذ المقاول لأعمال المقاولة ، دون أن يخل هذا الإشراف باستقلال المقاول ، طالما كان يقتصر على التحقق من حصول التنفيذ طبقاً لبنود عقد المقاولة ، (أنظر ، فى التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، لاحقاً ، فقرة ١٢١) .

(٥) ويحصل العامل ، عادة ، على أجره من صاحب العمل . ومع ذلك قد يحصل عليه ، أو على جزء منه ، من غيره ، وأحيانا دون أدنى تدخل منه (أنظر لاحقا ، فقرتى ٨٤ و ١٠٠) ؛ فلا تنفى هذه الحقيقة عما يقبضه العامل وصف الأجر ، ولا على العقد الذى أبرمه تكييف عقد العمل . ولذلك ، يعتبر التعريف الوارد فى قانون العمل ، بعدم ذكره مصدر الأجر ، أكثر دقة من التعريف الوارد فى المجموعة المدنية .

(٦) أنظر فى تعريف عقد العمل : ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٧ ؛ كامير لانك و ج . ليون — كان ، فقرة ١٠٧ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢ ؛ أوليبه ، ص ٧٠ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٨ ؛ جروتل ، فقرة ٤٧ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، الطبعة الثانية ، فقرة ٧٦٣ .

(٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٧٩ ، والمراجع والأحكام المشار إليها هوامش ٤ — ٧ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٣ أغسطس سنة ١٩٤٢ (دالوز التحليلى ١٩٤٣ ، ص ١ ، ومجموعة بران ، رقم ١٦ ، ص ٥٤) : « إذا كان يكفى ، لتمييز عقد العمل ، أن يضع العامل ، أو المستخدم ، نشاطه ، ولو لفترة قصيرة جدا ، فى خدمة صاحب العمل وتحت إدارته ، فمن الضرورى ، كذلك ، أن أجراً ، أيا كانت طبيعته ، يكون قد إتفق عليه صراحة أو ضمناً » ؛ نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٣ ، ص ١١٣ ؛ و ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٢١ .

(٨) إستئناف پاريس ١٠ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، الدوسيه القانونى ، قانون العمل ، جزء أول ، ملزمة ٣ ، ص ١ ، رقم ٢ : « الاتفاق ، الذى يقبل الأجير بمقتضاه ، —

الآخر(٩) . إنما يكفى توافر تلك العناصر لقيام عقد العمل ، أيا كانت ظروف تنفيذه ، أو الإعتبارات التى تحيط بتنفيذه . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، بقيام عقد عمل بين المريض ، الذى يقيم فى مستشفى خاصة ، ومالك هذه المستشفى ، إذا إستخدمه ، بصفة مستمرة ومنتظمة ، بعد تحسن صحته ، فى أعمال الصيانة ، تحت إدارة مدير المستشفى ، فى مقابل أجر أسبوعى ، لأن المهمة ، التى عهدت إليه ، تجاوز ، بطبيعتها ، وبأهميتها ، وبإنتظامها ، الأعمال التى يمكن أن تكون مكملة لعلاجه(١٠) .

ويقوم عقد العمل بتوافر هذه العناصر . فلا يستلزم ، لقيامه ، أن يستخدم العامل لدى صاحب عمل واحد ، بل يجوز أن يبرم العامل عقوداً مع عدة منهم(١١) ، ولا أن يعمل ، بمقتضاه ، كل الوقت ، بل يجوز أن يقتصر

بعد أن طلب إعادته إلى وظيفته التى كان يشغلها قبل تجنيده – ، فى مقابل وظيفة وهمية ، هى وظيفة المستشار القانونى ، أجراً جزافيا سنويا إلى أن يحين أجل استحقاقه لمعاش التقاعد ، مع الإذن له بممارسة العمل الذى يريده فى الخارج ، لا يعتبر عقد عمل ، بل عقد صلح » .

(٩) أنظر لاحقا ، فقرة ١٢١ .

(١٠) نقض فرنسى ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ – ٢ – م ٢٧٤ . ولايمنع ، من قيام عقد العمل ، أن يقوم العامل ، إلى جانب العمل الذى يؤديه طبقا له ، بنشاط مستقل لحساب نفسه (نقض فرنسى ٦ يناير سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٣٥٨ .

(١١) أنظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٧ ، ص ١١٣ . بل يجوز أن يبرم أكثر من عقد عمل واحد بين صاحب العمل والعامل ، بحيث يكون ، لهذا الأخير ، « وظيفتين » ، فى المشروع ويستحق ، من ثم ، الأجر المحدد لكليهما . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأنه متى كان العقد ، الذى عهد إلى مستخدم بالإدارة الصناعية Direction artistique « لصالون » حلاقة راقية ، خالياً من أى بند يقضى بإنهاء العقد السابق معه ، الذى كان يعهد إليه بالإدارة الفنية Direction technique للمشروع ، ولا تعارض البتة بين هاتين المهمتين ، وكان إنهاء هذا العقد الأخير ، إذ يترك المشروع دون إدارة فنية ، يتعارض مع نصوص القانون الصريحة ، فإن العقد اللاحق لا يحل محل العقد السابق ، بل يقوم العقدان معا ، بحيث يكون المستخدم قد احتفظ « بالوظيفتين » ، ويستحق ، من ثم ، أجر كلتيهما (نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٥٦ ، ص ٧٦٠) .

عمله على جزء منه(١٢) .

وتحدد تلك العناصر مكان عقد العمل فى تقسيمات العقود : فهو ، من ناحية ، عقد معاوضة ، فتقوم المسئولية العقدية عن الخطأ اليسير فى تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه(١٣) ، ولا تقتصر ، كما فى عقود التبرع ، على الخطأ الجسيم(١٤) ، ومن ناحية أخرى ، عقد ملزم للجانبين ، تتقابل فيه التزامات طرفيه ، ويعتبر كل منها سبب الإلتزام الآخر ، ويخضع ، من ثم ، للقواعد التى إختص بها هذا العقد الأخير(١٥) ، كالفسخ والدفع بعدم التنفيذ(١٦) . وأخيراً ، عقد يقوم على الاعتبار الشخصى(١٧) ، على الأقل فى جهة العامل(١٨) ، الذى يكون عليه ، تبعاً لهذا ، أن يؤدى العمل بنفسه(١٩) ، كما أن الغلط فى شخصه ، أو فى إحدى صفاته ، يجعل العقد ، فى الغالب ، قابلا للابطال(٢٠) ، وينقضى العقد ، أخيراً ، بوفاته(٢١) .

وعقد العمل ، فى أكثر صوره أهمية وذيوعاً ، عقد مستمر ، يعتبر الزمن عنصراً رابعاً فيه . ويرتب الفقه ، على هذه الصفة ، تجريد فسخه ، بل وإبطاله ، من أثره الرجعى(٢٢) . إنما لا يمكن ، فى رأينا ، التسليم بهذه النتيجة ،

(١٢) أنظر تطبيقا لذلك فى نقض فرنسى ٢٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، مجلس القضاء العمالى ، رقم ١٢ ، ص ٢٩٣ .

(١٣) أنظر مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٩.

(١٤) أنظر المواد ٤٩٦ و ٦٣٨ و ١/٧٠٤ و ١/٧٢٠ من المجموعة المدنية ، وكذلك مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨ . على أن محكمة النقض الفرنسية ، كما سنرى ، تقصر ، دون نص فى القانون ، مسئولية العامل على الخطأ الجسيم (أنظر لاحقا ، فقرة ١٩٨) .

(١٥) كاميرلانك ، فقرة ٢٩ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٣٦ .

(١٦) أنظر ، فى هذه القواعد ، مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ٢٠٨ وما بعدها .

(١٧) *Intuitu personne* .

(١٨) أوليبه ، ص ٧١ ،

(١٩) أنظر لاحقا ، فقرة ١٩٨ .

(٢٠) أنظر مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ .

(٢١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٤

(٢٢) جروتل ، فقرة ٥١ ؛ أوليبه ، ص ٧١ ؛ ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٢٤٨ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٠٧ ؛ كاميرلانك ، فقرة ٢٨ .

لتعارضها مع نصوص القانون(٢٣) .

وأخيراً ، يعتبر عقد العمل ، تقليدياً ، عقد إذعان(٢٤) . فقد كان دور العامل يقتصر على قبول مضمونه الذى يحدده ، مقدماً ، صاحب العمل بمفرده(٢٤) . ومع أن هذه الصفة قد خفت نتيجة للتنظيم القانونى الآمر للعلاقات الناشئة عنه ، بحيث إقتصر دور صاحب العمل ، كذلك ، على قبوله ، فإن هذا التنظيم القانونى لا يعدو أن يكون حداً أدنى لحقوق العامل ، ويظل دور العامل ، فيما زاد عنها ، قاصراً على قبول ما يحدده صاحب العمل وحده(٢٥) ؛ على أن هذه الصفة لا تلحق ، فى رأينا ، عقد العمل بين الصانع الصغير والعامل عنده ، ولا بين رئيس المشروع وكبار المستخدمين لديه ، حين يكون مضمون العقد ثمرة مساومة حقيقية بين طرفيه .

وعقد العمل تصرف مدنى بالنسبة للعامل . أما بالنسبة لصاحب العمل ، فإنه يكون ، حسب الأحوال ، تصرفاً مدنياً أو تجارياً ، ويعتبر ، فى هذه الحالة الأخيرة ، تصرفاً مختلطاً(٢٦) . فعقد العمل ، الذى يبرمه التاجر ، أو الصانع ، مع المستخدمين أو العمال ، يعتبر تصرفاً مدنياً ، بالنسبة لهؤلاء الأخيرين ، ولكنه ، فى مواجهة صاحب العمل ، تصرف تجارى ، ويكون سعر الفائدة التجارية واجب التطبيق إذا طالب العامل ، فى صحيفة دعواه ، بفوائد التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار فى تسريحه(٢٧) .

ويتعين على القاضى ، بتفسير عبارات العقد ، واستقصاء النية الحقيقية لطرفيه ، إعطاءه التكييف الصحيح ، غير مقيد بالتسمية التى أطلقها طرفاه

---

(٢٣) أنظر ، فيما يتعلق بالفسخ ، مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ .

(٢٤) ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ؛ جروتل ، فقرة ٥٣ ؛ ريبير وبولانچيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٦ .

(٢٥) جروتل ، المرجع السابق .

(٢٦) أنظر ، فى التصرف المختلط ، الدكتور محسن شفيق ، الوسيط فى القانون التجارى ، الطبعة الثانية ، جزء أول ، فقرة ١٠١ .

(٢٧) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، عقد العمل ، رقم ١٨٢١ ، ص ٨١٦ ؛ و ٤ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٥ .

عليه(٢٨) . فإذا أبرم صاحب « صالون حلاقة » مع شخص حائز « للدبلوم » الذى يستلزمه القانون لإدارته ، عقدين وصفاهما بأنهما عقد شركة ، وعقد إدارة فنية ، يستطيع القاضى ، بالمزج بين بنود العقدين ، الكشف عن النية المشتركة لطرفيهما فى إبرام عقد عمل واحد مع إشتراك العامل فى الربح(٢٩) .

٧٨ - تقسيم البحث : لعقد العمل ، كما قدمنا(١) ، عناصر أربعة ، نبحث كلا منها فى فصل على حده . فينقسم الباب إلى أربعة فصول ، نخصصها ، على التوالى ، للأجر ، والتبعية ، والعمل ، والمدة .

الفصل الأول

فى عنصر الأجر

٧٩ - تعريف الأجر ، ٨٠ - قواعد تعيين الأجر حال عدم الاتفاق عليه ، ٨١ - الأجر العينى ، ٨٢ - تطبيق : مسكن العامل ، ٨٣ - تطبيق : الأجر العينى القانونى ، ٨٤ - لا يستلزم أن يدفع الأجر صاحب العمل ، ٨٥ - طرق تحديد الأجر ، ٨٦ - تطبيق . ربط الأجر بالانتاج لعمال القطاع العام ولعمال المناجم والمحاجر ، ٨٧ - النظرية القانونية للأجر : إيضاح فكره الأجر ، وتعداد صوره الخاصة أو ملحقات الأجر ، ٨٨ - البدل ، ٨٩ - تطبيق : البدل للعملة فى القطاع العام ، ٩٠ - تطبيق : البدل للعملة فى المناجم والمحاجر ٩١ - المنحة ، ٩٢ - العلاوة ، ٩٣ - تطبيق : العلاوة الدورية ، ٩٤ - تطبيق : العلاوة الدورية فى القطاع العام ، ٩٥ - تطبيق : العلاوة التشجيعية فى القطاع العام ، ٩٦ - المكافأة ، ٩٧ - المكافأة التشجيعية للعملة فى القطاع العام وللعملة فى المناجم والمحاجر ، ٩٨ - الاشتراك فى الأرباح ، ٩٩ - العمالة ، ١٠٠ - الوهبة ، ١٠١ - الطابع الخاص للأجر ، فكرة الأجر الاجتماعى ، ١٠٢ - الطابع الحيوى للأجر ، ١٠٣ - الطابع الانسانى للأجر ، ١٠٤ - تطبيق الأجر الادنى فى القانون الفرنسى ، ١٠٥ - تطبيق : الأجر الادنى فى القانون

---

(٢٨) كاميرلانك ، عقد عمل ، فقرة ٤٤ .

(٢٩) نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٧٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٧ ، مختصر ، ص ١١٨ ، ودالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سريعة ، ص ٣١١ .

فقرة ٧٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقره ٧٧ .

المصرى ، ١٠٦ ـ الأجر الادنى للعامل فى المحال الصـــناعية والتجاريـة ، ١٠٧ ـ علاوة غلاء المعيشة للعامل فى المحال الصناعية والتجارية ، ١٠٨ ـ الأجر الأدنى لأجر العامل الزراعى ، ١٠٩ ـ الأجر الادنى فى قانون العمل القـديم ، ١١٠ ـ الأجر الأدنى فى القـوانين اللاحقة على قانـــون العمل القديم ، ١١١ ـ علاوات اخرى لغلاء المعيشة ١١٢ ـ تحديد الأجر لعملة القطاع العام ولعملة المناجم والمحاجر، ١١٣ ـ تطبيق : الأجر الأدنى ، نطاق تطبيقه ، كيفيـة حســابه وجـزاء مخالفته ، ١١٤ ـ الطـابع العــائلى للاجر ، ١١٥ ـ تقدير سياسة الأجور فى مصر .

٧٩ ـ تعريف الأجر : الأجر ، فى عبارة مجملة ، مقابل العمل ، أو « ثمن » العمل ، كما يسميه بعض الفقهاء[1] ، وعلى وجه التفصيل ، المال الذى يلتزم صاحب العمل بدفعه إلى العامل نظير إلتزامه بأداء العمل موضوع العقد[2] . ويعتبر الأجر ، كما أشرنا[3] ، عنصراً فى عقد العمل . فإذا تخلف عنه صار عقداً آخر ، غير مسمى ، يدخل فى دائرة التبرعات ، لا تنطبق عليه قواعد ذلك العقد ، ولا يتقيد فيه طرفاه بأحكامه[4] . وإذا

فقرة ٧٩ :

(١) أنظر مثلا بودرى – لاكانترى وفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٧٨ ؛ بيك ، فقرة ٩٢٦ ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ ؛ رو ، المرجع السابق ، ص ٨٦ . ويجب ، فى نظرنا ، نبذ هذه التسمية والاحتفاظ باصطلاح « الثمن » لعقد البيع وحده .

(٢) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ١٣ ؛ پلانيول وريپير وبولانچيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٦٦ ، وانظر ميلو MILHAU ، معرفة الأجور ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٥ ، ص ٣٥ وما بعدها .

(٣) أنظر سابقا ، فقرة ٧٧ .

(٤) ديريتى DURRUTY ، الأجر الأساسى بالنسبة لحوادث العمل ، رسالة ، بوردو Bondeaux سنة ١٩٠٩ ، ص ١٥ ؛ بودرى – لاكانترى وفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٧٨ ؛ نقض فرنسى ٣ أغسطس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليل ١٩٤٣ ، قضاء ، ص ١ ؛ ٧ يوليو ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر . جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٢٤ ، ص ٧٥٩ ؛ وقرب ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٦٢٥ . ويدخل العقد ، فى هذه الحالة ، ضمن عقود الخدمات المجانية Contrats de services gratuits ، راجع فى النظام القانونى لهذه العقود ، بواتار BOITARD ، عقود الخدمات المجانية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ١٧٩ وما بعدها ؛ وانظر مع ذلك ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ١٧٨ ، حيث يميل المؤلفان إلى تطبيق قواعد عقد العمل على هذا العقد طالما لم تعرض مسألة الأجر .

إنعدمت نية التبرع ، لدى الملتزم بالعمل ، حينما يكون الأجر تافهاً مثلا (٥) ، كان عقداً باطلا ، لاينتج آثار عقد العمل ، ولا يلزم طرفيه بها(٦) . ويعبر الفقهاء ، عن هذا ، بقولهم أن الأجر من مقومات عقد العمل ، وليس فقط من طبيعته(٧) . إنما لايكفى ، فى كل الأحوال ، لتحقق هذه النتيجة أو تلك ، بتغير وصف العقد أو بطلانه ، ألا يتفق العاقدان ، صراحة ، أو ضمناً ، على دفع أجر ، فقد إفترض الشارع وجود هذا الإتفاق إذا كان موضوع العقد « عملا لم تجر العادة بالتبرع به ، أو عملا داخلا فى مهنة من أداه »(٨) .

وإذا كان توافر الأجر ضرورياً ، على هذا النحو ، لقيام عقد العمل ، فإن وجوده ، على أية صورة ، يكفى لانعقاده . فلا يلزم أن يكون معيناً فى العقد ، ولا أن يكون نقدياً ، أو أن يقوم بدفعه صاحب العمل(٩) .

إنما يتميز الأجر ، من ناحية ، بصفته الجزافية(١٠) ، لا أثر ، على قدره ، لربح صاحب العمل أو خسارته ، ومن ناحية أخرى ، بطابعه الغذائى(١١) ، لاعتماد العامل عليه فى توفير أسباب معيشته ، وأخيراً ، بكونه إيراداً(١٢) ، لصفته الدورية ، والمتجددة

---

(٥) أنظر مثلا لهذه الحالة فى نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٦٤ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٦) جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٧ — ١٤٨ ؛ ديريتى ، المرجع السابق .

(٧) بودرى — لاكانتنرى وقال ، المرجع السابق ؛ وانظر فى عكس ذلك ديران وجوسو المرجع السابق .

(٨) مادة ٦٨١ مدنى . وتقضى المادة ١/٦١٢ من التقنين الألمانى بمثل هذه القاعدة ، ويتفق الحكم الوارد بهما مع المبدأ القائل بأن التبرع لا يفترض .

(٩) وللأجر **Salaire** ، فى القانون الفرنسى ، أسماء مختلفة ، حسب مهنة العامل ، فيسمى **Gage** بالنسبة للخدم ، **Cachets** بالنسبة للفنانين ، و **Apointements** بالنسبة للمستخدمين ، و **Traitements** بالنسبة للموظفين (أنظر ج . ليون — كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرة ٤ .

(١٠) **Forfaitaire** .

(١١) **Caractère alimentaire** .

(١٢) **Revenu** ؛ أنظر بروشار **BROCHARD** ، فقرة ٥٥ .

٨٠ — قواعد تعيين الأجر عند عدم الاتفاق عليه : تكفل الشارع ، فى المادة ٦٨٢ من التقنين المدنى ، بتعيين الأجر عندما يغفل العاقدان الإتفاق عليه . ووضع ، لذلك ، قواعد ثلاث : « يؤخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع » ، فإن لم يوجد « قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل » ، وإلا « تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة »(١) . والقاعدة الأولى غير واضحة ، ولم يُفصَح عن معناها فى الأعمال التحضيرية لها ، ويغلب على الظن أن المقصود بها الأجر الذى يتقاضاه العمال الآخرون ، الذين يقومون بعمل « من ذات النوع » ، لدى صاحب العمل ، فى مشروعه (٢). وتجمع القاعدة الثانية بين « عرف المهنة » ، و « عرف الجهة » ، مع تعذر الجمع بينهما ، وكان الأولى أن يقدم أحدهما على الآخر ، أو ينص على أحدهما دون الآخر(٣) . ويعاب ، على هذه الفقرة ، كذلك ، عدم دقة

فقرة ٨٠ :

(١) ويلاحظ أن المادة ٦٨٢ قصرت مجال تطبيقها على حالة ما « إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع » مما قد يفهم منه انحصار تطبيقها على عقود العمل بالمصانع . ولكننا نعتقد أن ورود عبارة « صاحب المصنع » سهو مبعثه عبارة « لوائح المصنع » التى تسبقها بقليل ، وبالتالى يكون نطاق حكمها شاملا لكل عقود العمل . ودليلنا فى هذا أن واضعى المادة ٦٨٢ ترجموا عبارة « صاحب المصنع » بكلمة «employeur» فى الترجمة الفرنسية لتلك المادة ، وفضلا عن هذا فإن جوهر الحكم الذى تتضمنه كان ، كما سنرى ، مأخوذا به فى التقنين القديم ، ومسلماً به فى الفقه الفرنسى متى كان تحديد الأجور خاضعا لإرادة العاقدين . والقول بعكس ذلك يؤدى إلى بطلان العقد الذى لايتفق فيه الطرفان على مقدار الأجر فى غير حالة العمل فى المصانع .

(٢) أنظر فى هذا المعنى لو إير LE HIRE ، أجر العمل من وجهة القانون المدنى ، رسالة باريس سنة ١٩٠٠ ، ص ٥٣ ؛ وقارن جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ . ويميل المؤلف الأخير إلى القول بأن فى هذا الحكم أخذا بإرادة العاقدين المفترضة . ولكن لايجوز تفسير هذه القاعدة بأنها تنصرف إلى الأجر لمثل العامل فى مراكز الصناعات الكبرى حيث يسهل تحديد هذا الأجر لأن هذا ما تقضى به القاعدة الثانية فى نفس المادة المذكورة .

(٣) لم يقتنع أحد الكتاب بهذا النقد ، الذى ذكرناه فى الطبعة الأولى ، لأنه من الطبيعى ، فى زعمه ، أن يحيل الشارع إلى عرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل » (الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ ، هامش ١) . هذا الاعتراض غير وارد ، لأن الإحالة إلى « عرف المهنة وعرف الجهة » ، على الوجه الوارد فى المادة ١/٦٨٢ ، =

صياغتها ، فلا يقصد ، بداهة ، « العرف » بمعناه الفني [٤] ، وإنما أريد به « العادة » [٥] . وكان الأجدى أن يذكر « الأجر الجارى » . أما القاعدة الثالثة ، فتفرض الأمر للقاضي ، و « مقتضيات العدالة » ، التي أحيل عليها ، تقضي بأن يراعي في تحديد الأجر حاجة العامل والجهد الذي يبذله ، من ناحية ، وربح صاحب العمل ، أو مقدار ثرائه ، إذا لم يكن في العمل كسب له ، من ناحية أخرى . والحكم الوارد ، في المادة ٦٨٢ ، كان موجوداً ، في جوهره ، في التقنين المدني القديم ، حيث قضت المادة ٤٠٥/٤٩٣ منه ، بأن « إذا لم يحصل ، إتفاق على تعيين الأجرة ، يتبع ما قرره العرف لتعيين الأجرة سواء كانت مستحقة أو مدفوعة » [٦] ، ومسلماً به ، في القانون الفرنسي ، حين

= ليس معناه عرف المهنة في الجهة ... ، وكان يكفي ، لو أراد الشارع حقيقة عرف المهنة في الجهة ... ، أن يقتصر ، في النص ، على أحدهما ، لأن كون الإحالة إلى عرف المهنة معناه عرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل ، وكون الإحالة إلى عرف هذه الجهة الأخيرة معناه عرف المهنة فيها أمر له وضوح البديهية . كما ورد ، في المؤلف المشار إليه ، نقد آخر لرأينا في وجوب مراعاة حاجة العامل ، ومقدار ثراء صاحب العمل إذا لم يكن في نوع العمل كسب له ، لأن العدالة ، في رأيه ، غير الإحسان (الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق) . وهذا النقد كذلك ينطوى ، فيما يتعلق بوجوب مراعاة حاجة العامل ، على عدم إلمام بالتطور الذي تحقق في القانون الإجتماعي ، وأصبحت ، بعده ، مراعاة هذه الحاجة ، حقيقة قانونية ، تتمثل في الأجر الأدنى والعلاوات العائلية (أنظر لاحقا ، فقرات ١٠١ وما بعدها) ، كما ينطوى ، فيما يتعلق بوجوب مراعاة ثراء صاحب العمل ، على عدم إدراك لحقيقة العلاقات الناشئة عن عقد العمل ، إذ يختلف قدر العناية التي يبذلها العامل في تنفيذ التزاماته باختلاف ثراء صاحب العمل — والفرض أن العمل لا يدر على هذا هذا الأخير ربحاً ، كعمل الخادم في منزله ، أو سائق سيارته — ، فبديهي أن العناية ، واليقظة ، والدقة في العمل ، المطلوبة من الخادم في منزله الثرى تفوق تلك التي يبذلها الخادم في منزل أوسط الناس ، ومن هنا يجب أن يحظى بأجر أكبر .

(٤) Coutume .

(٥) جاء في الترجمة الفرنسية لهذه الفقرة : «Les usages professionnels ou les usages du lieu oùle travail est executé»

(٦) يوجد مع هذا فارق هام بين المادة ٦٨٢ والمادة ٤٠٥/٤٩٣ ، فالأولى أوسع نطاقا من الثانية إذ تفوض القاضي ، آخر الأمر ، في تحديد الأجر ، حين لا تحيل المادة الأخيرة إلا على « ما قرره العرف » ، ويترتب على ذلك أنه إذا تعذر تقدير الأجر وفقا للعرف كان العقد باطلا لفوات أحد عناصره (أنظر في هذه الصورة الأخيرة ، لو إير ، المرجع السابق ، ص ٥٢)

كان تحديد الأجر خاضعاً لسلطان الإرادة الفردية(٧) .

وقضت محكمة النقض بتطبيق هذه القواعد على عقد عمل ، إتفق فيه على تحديد أجر العامل بنسبة مئوية من الأرباح ، بعد أن بان أن المشروع ، الذى يعمل فيه ، لم يحقق ربحاً(٨) . ويتفق قضاؤها مع النية المشتركة للعاقدين ، اللذين قصدا ، بإبرام عقد عمل ، أن يحصل العامل ، بمقتضاه ، على أجر ، لقاء عمله ، لا عقد شركة ، يتحمل ، وفقاً له ، نصيبه فى الخسارة . كما قضت بتطبيقها حال تكليف العامل بأعمال « تخرج عن نطاق عمله الأصلى ، وتغاير طبيعته ، وتؤدى فى غير أوقات العمل » ، لأنه يستحق ، فى مقابلها أجراً ، ولم يتفق على تعيين مقداره(٩) .

٨١ – **الأجر العينى :** ولا يهم نوع الأجر ، على نقيض الثمن فى عقد البيع(١) . إذا كان الغالب فيه أن يكون مبلغاً من النقود ، فإن هذا ليس ضرورياً . فيجوز أن يكون أى مال آخر ، تقدمة غير نقدية أو منفعة ، كما لو تقاضى العامل ، فى المزرعة ، قدراً من الغلال نظير عمله ، أو قبل حارس المنزل أن يقيم فى إحدى ملحقاته لقاء حراسته(٢) . ويسمى ، فى مثل هذه

---

(٧) أنظر جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٦ ؛ لو إير ، المرجع السابق ، ص ٥١ وما بعدها .

(٨) نقض ٣ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٦٧ ، ص ٣٧٢ .

(٩) نقض ٣١ مايو سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٢١٧ ، ص ١١٣٢ .

فقرة ٨١ :

(١) مادة ٤١٨ مدنى .

(٢) أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٠٧ : « استفسرت اللجنة (لجنة الشئون التشريعية بمجلس النواب) فى صدد هذه المادة (المادة ٦٧٤) هل يصح أن يكون أجر العمل غير نقود بأن يكون مثلا حصة من نتيجة العمل ، فأجيبت بأن هذا جائز ، وأن هذا هو الفرق بين الأجر والثمن ، إذ ثمن البيع يجب أن يكون دائماً من النقود » ، والواقع أن هذا الحكم مفهوم من إطلاق عبارة المادة ٦٧٤ التى جاءت بتعريف عقد العمل .

الحالات ، أجر عيني(٣) . وهو كل تقدمة غير نقدية سواء كانت شيئاً غير النقود أم مجرد منفعة .

والظاهر أن الأجر العيني كان ذائعاً في العصور السابقة ، حين كان عقد العمل مؤسساً على علاقات شخصية بين طرفيه ، تجعل العامل في منزلة أفراد أسرة صاحب العمل(٤) . ولكن استعماله قد تضاءل في العصر الحديث ، بعد إنفصام تلك العلاقات ، وعموم إستعمال النقود . وأصبح من النادر أن يكون الأجر كله عينياً(٥) ، ولم يبق إلا بصفة جزئية ، حيث جرت العادة ، أو تقضي الضرورة ، بأن يقدّم للعامل فوق الأجر النقدي ، مسكنه وغذاؤه ، وفي بعض الأحوال كساؤه . جرت العادة يقيم الخادم في منزل سيده ، وأن يتناول فيه طعامه ، إلى جانب أجر نقدي يقبضه . وكذلك الحال لعمال المطاعم والفنادق . وتقضي الضرورة أن يقدم صاحب العمل الغذاء ، ويوفر سبل الإقامة ، لعماله الذين يبعثهم للعمل في بقاع نائية عن القرى ، كتعبيد الطرق ، وشق الترع ، وأن يشمل أجر ملاحي السفن غذاءهم وسكناهم بها(٦) .

ويعتبر أجراً عينياً كل شيء ، أو منفعة ، يحصل عليه العامل ، بمقتضى عقد العمل ، أو لائحة العمل ، أو العادة الثابتة لصاحب العمل ، مقابل قيامه بالعمل ، كقدر من البترول يعطى شهرياً للعامل في آباره ، أو جانب من أي مصنوع يتناوله العامل في مصانعه(٧) ، أو تذاكر السفر المجانية التي تسلم سنوياً

---

(٣) Salaire en nature .

(٤) أنظر في تاريخ الأجر العيني ، لوكونت LECONTE ، دفع الأجور عينا ، رسالة ، إكس – مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٠ ، ص ١٧ وما بعدها .

(٥) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٤٤ – ٤٦ ؛ ج . ليون – كان ، الأجور ، فقرة ٢١٩ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، تطبيقاً له في نقض فرنسي ٨ فبراير سنة ١٩١٦ ، دالوز ١٩١٨ – ١ – ٤١ . ويطلق على العقد ، حالئذ ، Contrat de travail au pair .

(٦) راجع في أسباب دفع الأجر عينا ، لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٣٤ وما بعدها .

(٧) قارن نقض فرنسي ٣ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٨ ، ص ٥٠ . وعلى ذلك يعتبر أجراً عينيا تذاكر السفر المجانية التي تصرفها سنوياً مصلحة السكك الحديدية ، وشركات الطيران ، لمستخدميها وعمالها كما ذكرنا في المتن .

للعامل فى شركات النقل . وتقوم عادات المهنة ، فى فرضه ، مقام الإتفاق عليه . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأنه متى قضت العادة المستمرة ، فى الجهة ، للخدم فى المقاصف ، الذين يعملون ، يومياً ، أكثر من خمس ساعات ، بتقديم وجبتين فى اليوم ، كميزة عينية ، أو بدفع أجر ساعة عوضاً عن كل وجبة ، قام للعامل حق فيها ، وكان هذا المبلغ عنصراً فى أجره[٨] .

ولا ينحصر الأجر العينى فى تلك الصور ، وإن كانت هى الشائعة ، بل يجوز أن يكون أية تقدمة أخرى ، كقطعة أرض للزراعة[٩]. ويطلق على هذه التقدمات ، فى الفقه[١٠] ، وفى القضاء[١١] ، «المزايا العينية»[١٢] . وتعتبر مكملا للأجر[١٣]، وتدخل فيما يسمى بملحقات الأجر[١٤] . وقد نص ، صراحة ، عليها فى قانون العمل[١٥] ، وإن ورد التعبير عنها فيه « بالامتيازات العينية »[١٥] ، —

---

(٨) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ — ٢ — م ٩٥ ؛ وانظر كذلك نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٤٥ .

(٩) أنظر ، فى صور الأجر العينى ، لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٤٩ وما بعدها .

(١٠) كاميرلانك وج . ليون — كان ، ص ٢٥٠ ، ج . ليون — كان ، الأجور ، المرجع السابق .

(١١) نقض ٣١ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٩٣ ، ص ٥٢٩ ؛ ونقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه . وانظر نقض ١٢ يونيو سنة ١٩٦٣ (مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١١٣ ، ص ٨٠٤ ، الذى عبر عنها بعبارة « الامتيازات العينية » إنسياقاً وراء عبارة المادة ٣ / (٢) من قانون العمل القديم ، وهو تعبير غير صحيح لغة ، لأن الأجر غير النقدى ليس إمتيازاً ، وغير صحيح قانونا ، لأن لاصطلاح الامتياز ، فى القانون ، معنى آخر ، كما ذكرنا فى المتن .

(١٢) Avantages en nature .

(١٣) Complément de salaire .

(١٤) Accessoires du salaire . وكانت المادة ١/٩٤٨ من المشروع التمهيدى تقضى بأن « تعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكل ومسكن ملحقاً بالأجر المتفق عليه ويزوال الحق فى الأجر » ، وقد حذفت فى لجنة المراجعة دون أن تبين أسباب حذفها ، الذى يرجع ، فيما يظهر ، إلى كونها مجرد ترديد للقواعد العامة (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٣١) .

(١٥) مادة ٣/١ (٤) منه ، وتقابل المادة ١/٣ (٣) عمل قديم .

وإنساقت وراءه محكمة النقض(١٦) . وبعض الكتاب(١٧) — : وهى عبارة خاطئة . فالتقدمة غير النقدية(١٨) تعتبر « ميزة »(١٩) ، وليست « إمتيازاً »(٢٠) ، له ، فى نظرية التأمين العينى . معنى جد مختلف : ولاعلاقة له بالأجور(٢١) .

ولما كان الأجر العينى : أياً كانت صورته : جزءاً من الأجر(٢٢) ، فإنه يخضع ، من كل الوجوه : لنظامه القانونى(٢٣) . ويترتب ، على هذا ، من ناحية ، إلتزام صاحب العمل بالوفاء به، وليس أداؤه متروكاً لتقديره(٢٤). فلا يستطيع ، مثلا ، الإمتناع عن تقديم الطعام، الذى تعهد به ، بحجة إرتفاع

---

(١٦) نقض ١٢ يونيوسنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١١٣ ، ص ٨٠٤ ، ولكنها استعملت التعبير الصحيح فى ٣١ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٩٣ ، ص ٥٢٩ .

(١٧) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٨٣ .

(١٨) Prestation en nature .

(١٩) Avantage .

(٢٠) Privilége .

(٢١) أنظر مؤلفنا فى « التأمينات الشخصية والعينية » ، الطبعة الثالثة ، فقرات ٢٨٩ وما بعدها .

(٢٢) كاميرلانك و ج . ليون — كان ، فقرة ٢٢٤ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ ؛ أوليبيه ، ص ١٩٦ ؛ ج ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٢٠ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٨٦ ؛ وقرب نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٤٣ .

(٢٣) ريڤيرو وساڤاتييه ، المرجع السابق .

(٢٤) ج . ليون — كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ . ولا يستحق العامل ، بداهة ، الميزة العينية إلا وفقاً للشروط المحددة فى عقد العمل (نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩١ ، ص ١٣٦) ، أو فى لائحة العمل (نقض فرنسى ٢٨ مايو سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٣٨ ، ص ١٣٥) . فإذا التزم صاحب العمل ، فى إتفاق جماعى ، بإعطاء العامل قدراً معيناً من إنتاجه بسعر منخفض ، على أن يكون له أن يستبدل ، بهذه الميزة العينية ، مبلغاً نقدياً يساوى الفرق بين الثمن المخفض والثمن العادى ، لا يجوز للعامل ، الذى لم يطلب الإفادة من هذه الميزة بالشراء بالسعر المخفض » ، المطالبة بالعوض النقدى عنها ، لأن الخيار بين الميزة العينية والمبلغ النقدى مقرر ، فى الاتفاق ، لصاحب العمل وحده (نقض فرنسى ٩ أبريل ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ٧٦) .

أسعار المواد الغذائية(٢٥) . بل ويلتزم بدفع عوض نقدى عنه إذا إستحال عليه ، لسبب أجنبي عنه ، الوفاء له به(٢٦) . كما يترتب عليه ، من ناحية أخرى ، إدخال المزات العينية فى أجر العامل ، بإضافة قيمة ما يحصل عليه منها إلى المبلغ النقدى الذى يقبضه ، ليتكون ، من مجموعهما ، أجره ، الذى يعتد به فى مراعاة الحد الأدنى له(٢٧) ، ـ عدا الطعام الذى يقدم له ، فلا يدخل ، بنص صريح ، فى حسابه(٢٨) ، على خلاف ماتمليه المبادىء العامة ـ ، وتحديد القدر الجائز الحجز عليه منه (٢٩) ، والعوض الذى يجب دفعه له فى أجازته السنوية(٣٠) ، وعلى العموم فى كل مرة يقوم حق العامل فى الأجر ، أو فى جزء منه ، دون أن يؤدى عمله(٣١) ، كما يقدر ، على أساسه ، التعويض الذى يستحقه عن عدم مراعاة مهلة الإخطار حين تسريحه(٣٢) . وينبنى ، على ذلك التكييف ، أخيراً ، وقف إلتزام صاحب

(٢٥) نقض فرنسى ٧ فبراير سنة ١٩٥٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٢ ـ ٤ ـ ٥١.

(٢٦) وقضت محكمة النقض ، وفقاً لذلك ، بأنه إذا ألغت إدارة المصرف الملزم تخصيص السيارة لتنقلات المستخدم فيه ، تنفيذاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٦٤٢ لسنة ١٩٦٦ ، فإنه يتعين على المصرف « أن يؤدى له مقابلا نقدياً لتلك الميزة العينية » (نقض ٣١ مايو سنة ١٩٧٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٦ ، رقم ٢١٧ ، ص ١١٣٢) .

(٢٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ ـ ١ ؛ ج . ليون ـ كان ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ ؛ نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ـ ١ ـ م ١٤٣ .

(٢٨) مادة ٣٢ / ٢ عمل . وهى قاصرة على الطعام . أما المسكن ، فيدخل فى الحد الأدنى ، لأن المادة ٣٢ / ٢ ، المشار إليها ، لا تشمله ، وتمنع صفتها الاستثنائية من إمكان التوسع فيها .

(٢٩) نقض فرنسى ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٢١ (يتعلق بمسكن العامل) .

(٣٠) كامير لانك و ج . ليون ـ كان ، فقرة ٢٢٤ ؛ ج . ليون ـ كان ، المرجع السابق .

(٣١) ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٨٦ ـ ٣٨٧ . ذلك أن وقف عقد العمل ، إذا كان يترتب عليه ، وفقاً للمبادىء العامة ، وقف جميع آثاره ، ومنها الالتزام بدفع الأجر ، النقدى أو العينى ، فإن العقد الفردى ، أو الإتفاق الجماعى ، وعلى الخصوص نصوص القانون ، قد تخرج على تلك المبادىء ، وتبقى للعامل أجره ، خلال فترة وقفه ، فتكون له الميزات العينية التى هى جزء منه (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ ـ ٣ ؛ وأنظر ، كذلك ، لاحقا ، فقرات ٢٤٨ وما بعدها) .

(٣٢) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ـ ١ ـ م ٨٩ ؛ وكذلك ٣ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٥٠ .

العمل بتقديم الميزات العينية بوقف عقد العمل . الذى يترتب عليه ، فى القاعدة العامة ، وقف إلتزامه بدفع الأجر(٣٣) . وبانقضاء إلتزامه بتقديمها بإنهاء عقد العمل ، حين ينقضى إلتزامه بدفع الأجر(٣٤) (٣٥) .

يتعين ، فى حالات كثيرة ، كما يظهر مما قدمناه ، تقويم الميزات العينية بالنقود ، من أظهرها وجوب دفع عوض نقدى عنها(٣٦) ، حال عدم تقديمها فعلا ، خلال الأجازة السنوية مثلا . وقد قدرت ، فى القانون الفرنسى ، بمرسوم ، تقدمات الطعام والمسكن ، للعمال الذين لهم الحق ، عادة ، فيها ، حسما للنزاع فى شأنها بين الطرفين ، إذا لم تقوم فى العقد الفردى ، أو فى الاتفاق الجماعى(٣٧) . أما الميزات العينية الأخرى ، فتقدر بقيمتها الفعلية ، حسب أسعار التكلفة(٣٨) .

أما عندنا ، فلم تقوم الميزات العينية قانوناً ، ويتعين ، على القاضى ، تقديرها إذا ثار ، فى قيمتها ، النزاع أمامه .

وقد يثور خلاف بين العامل وصاحب العمل فى قدر ، أو فى نوع ، التقدمات العينية ، — إذ الغالب ألا يتضمن العقد تحديداً دقيقاً لها — ، يُلجأ ،

---

(٣٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٧ .

(٣٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ — ٤ .

(٣٥) خرج الشارع ، مع ذلك ، على هذه القواعد ، فى قانون التأمين الإجتماعى ، فلم يعتد ، فى تقدير الأجر ، الذى تؤدى على أساسه الاشتراكات ، أو تحدد على أساسه المبالغ التى تدفعها الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ، إلا بالمبلغ النقدى الذى يقبضه العامل لقاء عمله (مادة ٤/ط من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٥) . ولعل الشارع ، فى استبعاد المزايا العينية من حساب الأجر ، كان مدفوعاً بصعوبة تقويم هذه المزايا بالنقود أحياناً . ولكن إستبعادها يوقع ظلما بالعامل ، لأنها ، فى الواقع ، جزء من أجره . ولذلك ، تدخل المزايا العينية فى حساب أجر العامل فى نظم الضمان الإجتماعى فى القانون الفرنسى (ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٢٠ — ج ؛ نقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ص ١٢٣ ؛ و ١٤ فبراير سنة ١٩٥٧ ، المجلة السابقة ، ص ٣١٧) .

(٣٦) **Indemnité compensatrice** .

(٣٧) أنظر ، فى ذلك ، ج . ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢١ .

(٣٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ — ١

لفضه ، إلى القاضى ، الذى يجب عليه الفصل فيه طبقاً لعادات المهنة أو الجهة ، مع مراعاة حسن النية فى تنفيذ الالتزام بها . ويجب ، على كل حال ، أن يكون المسكن صحياً ، والغذاء كافياً ، ونظيفاً ، ويتناسب ، فى نوعه ، مع المستوى الإجتماعى للعامل ، إذا كانت الميزة العينية مسكناً يوفره صاحب العمل ، أو طعاماً يقدمه له(٣٩)

ويفترض الأجر العينى ، فى كل الأحوال ، نقل قيمة مالية من ذمة صاحب العمل إلى ذمة العامل(٤٠) . فلايعتبر أجراً عينياً ملابس العمل ، أو قفازاته ، أو أدواته(٤١) ، التى تسلم للعامل ، ولو ترتب عليها تيسير مهمته ، ولانقل العامل من المنشأة إلى مكان العمل(٤١) ولا المنشآت الإجتماعية(٤٢) ، التى يضعها صاحب العمل تحت تصرف عماله(٤٣) ، كالمكتبات ، وصالات الألعاب الرياضية(٤٤) .

ويجب ، فى النهاية ، التمييز بين الأجر العينى ، الذى يجيزه القانون ، ووفاء

---

(٣٩) ويلتزم صاحب العمل ، فيما يتعلق بتوافر الشروط الصحية فى الأطعمة التى يقدمها لعماله ، بالتزام بالسلامة محله تحقيق نتيجة . فإذا لحقهم ضرر منها قامت مسئوليته ، إلا إذا أقام الدليل على أن هذا الضرر يرجع إلى السبب أجنبى لايد له فيه ، ولا يكفى أن يثبت بذله العناية والحيطة لمنع وقوعه (أنظر مؤلفنا مشكلات المسئولية المدنية ، جزء أول ، فقرة ٥١ ، ص ٣٤٧ ، والأحكام المشار إليها هامش ٧٤) .

(٤٠) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ — ٤ .

(٤١) كاميرلانك و ج . ليون — كان ، فقرة ٢٣٤ ؛ ريفيرو وسافاتيه ، ص ٣٨٦ .

(٤٢) Instalations ou oeuvres sociales .

(٤٣) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، و ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(٤٤) المنشآت الإجتماعية هى النظم ، أو الإنشاءات ، التى تقام ، فى المشروع ، لفائدة العملة أو عائلاتهم . وقد يقصد بها تحسين أحوالهم المادية ، كالمقاصف ، والتعاونيات الاستهلاكية ، ومعسكرات الصيف ، أو الأندية الرياضية . وقد تكون أغراضها مهنية أو ثقافية ، كالتدريب المهنى ، والمكتبات ، والحلقات الدراسية ، أو أغراضاً تتعلق بالاحتياط للمستقبل ، كصندوق المعاش أو المعونة المتبادلة (أنظر كاميبيون ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠٠) .

الأجر النقدى بتقدمة عينية ، الذى نحرمه(٤٥) . فالتقدمة غير النقدية ، لتكون مشروعة ، يجب أن تكون محلا للالتزام(٤٦)، لا مجرد طريق للوفاء به(٤٧) .

٨٢ — تطبيق : مسكن العامل : قد يكون الأجر العينى مسكناً يقدم للعامل ، يطلق عليه ، فى الفقه ، — إذا كان ضرورياً لتنفيذ العمل ، كالحراسة مثلا — ، « مسكن الوظيفة »(١) . فيعتبر ، كما أشرنا(٢) ، ملحقاً لأجره(٣) ، يتعين ، على صاحب العمل ، الوفاء له به(٤) ، على الوجه المتفق عليه معه(٥) . إنما لا يخول له سوى شغل المكان ، مؤقتاً ،

(٤٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٢١١ .

(٤٦) *In obligatione* .

(٤٧) *Insolutione* .

فقرة ٨٢ :

(١) **Logement de fonction** .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٧٨ .

(٣) أنظر كوليه **COLLET** ، ملحقات عقد العمل : المساكن والحدائق العمالية ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ — ٢ — فقه ، ص ٣ وما بعدها ؛ ميريس **MEURISSE** العملة ومسألة المسكن ، جازيت دى باليه ١٩٥٣ — ١ — فقه ، ص ١٠ وما بعدها ؛ ڤواران **VOIRIN** ، تعليق على قرار لقاضى الأمور المستعجلة فى ٥ إبريل سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٤٠٥ وما بعدها .

(٤) فإذا امتنع صاحب العمل عن تقديم المسكن ، الذى التزم بتوفيره ، تعين الحكم عليه بأجرة المسكن الذى إستأجره العامل بدلا منه (ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٢٠) . ولكن ، إذا نزل العامل عن المسكن ، الذى له الحق فى شغله ، وفضل ، لأسباب شخصية ، الإقامة فى منزل يملكه ، لا يستطيع المطالبة بعوض نقدى عنه (نقض فرنسى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٩٩ ، ص ٧٧٣) . وإذا استأجر العامل مسكناً ، بدل المسكن الذى قدمه له صاحب العمل وقت استخدامه له ، مقابل عوض نقدى عنه ، لا يستطيع ، إذا زيدت الأجرة التى كان يدفعها ، مباشرة ، إلى المؤجر له ، أن يطالب صاحب العمل بالفرق بين العوض الذى يتناوله عن المسكن والأجرة الجديدة ، لأن صاحب العمل أجنبى عن عقد الإيجار ، القائم بين هذا العامل ومالك العقار الذى يسكنه (نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ٩٠٠ ، ص ٧٧٣) .

(٥) وقضت محكمة النقض ، عندنا ، وفقاً لهذه القواعد ، بأن صاحب العمل ، الذى =

طيلة قيام عقد العمل(٦)، ولا أثر له على الطبيعة القانونية لعلاقات العمل(٧)، التى تظل خاضعة لقواعد عقد العمل وحده، وبمنأى عن أحكام الإجارة(٨). فالغرض الرئيسى من العقد أداء عمل معين، فى مقابل أجر يعتبر السكن جزءاً منه، وليس، من ثم، شغل المكان سوى إتفاق ملحق بعقد العمل، يهدف إلى تحقيق الغاية منه(٨). وتكون، فى الجملة، المبادىء العامة فى نظرية العقد هى الواجبة التطبيق بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلق به(٩). ولاتنطبق، فى شأنه، أحكام عقد الإيجار، ولاتترتب، بين الطرفين، آثاره القانونية(١٠). ورفضت المحاكم الفرنسية، وفقاً لهذه الفكرة، تطبيق المادتين ١٧٣٠ و ١٧٣١ من التقنين المدنى(١١)، اللتين تفرقان، فى مدى الإلتزام برد العين المؤجرة عند إنتهاء الإجارة، بحسب ما إذا كان قد أعد، وقت إبرامها، كشف بحالة الأمكنة، أو لم يعد كشف بها(١٢)، حين يفترض «أن المستأجر قد تسلم العين فى حالة حسنة»(١٣)، لأن

=يتعهد، لعملته، بتوفير السكن فى مبان خصصها لهم، والتزم، عنهم، بدفع مقابل المياه، فإن قيامه بتحصيل مقابل المياه منهم «مساس بالميزة العينية» التى لهم الحق فيها، وإنقاص لأجورهم، خلافاً للقانون. ويكون قرار هيئة التحكيم الذى إنتهى «إلى أن تحصيل ثمن إستهلاك المياه من العاملين لا يعتبر انتقاصاً لميزة عينية» تأسيساً على أن «هذا الانتقاص ضئيل»، قد خالف القانون» بما يستوجب نقضه» (نقض ٣١ مارس سنة ١٩٧٣، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٤، رقم ٩٣، ص ٥٢٩).

(٦) ج. ليون - كان، الأجور، فقرة ١٢٩.

(٧) ديران وفيتو، جزء ٢، فقرة ٣٢٩ - ٤.

(٨) بران وجالان، فقرة ٢ - ٦٠؛ ديران وفيتو، المرجع السابق.

(٩) ديران وفيتو، المرجع السابق.

(١٠) بران وجالان، المرجع السابق؛ وقارن موريال Mauriac المدنية ١٣ يوليو سنة ١٩٥٠، دالوز ١٩٥٠، قضاء، ص٧٦٨، الذى، مع إعترافه بأن علاقة الطرفين لا يمكن تشبيهها بعلاقة المؤجر بالمستأجر منه، قضى، مع ذلك، أن «العقد غير المسمى» الذى يقوم بينهما يرتب على عاتق كل منهما ذات إلتزامات المؤجر والمستأجر، عدا الالتزام بدفع الأجرة.

(١١) تقابلان المادة ٥٩١ مدنى.

(١٢) إستئناف بواتييه Poitiers ٢٢ يناير سنة ١٩٢٤، جازيت دى باليه، الفهرس الخمسى الثامن، جزء ٢، إجارة العمل والخدمات، رقم ٤، ص ٧٠.

(١٣) مادة ٥٩١/٢ مدنى.

العامل « ملزم بقبول المكان بالحالة التى يكون عليها وقت تسلمه »(١٤) ، فيقع ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على أن التلف الحادث فى المسكن ينسب إلى هذا الأخير(١٤) . كما رفضت محكمة النقض الفرنسية ، فى حكم قديم ، أخذ العامل . حال إحتراق المسكن . بقرينة الخطأ ، التى تقيمها المادة ١٧٣٣ من التقنين المدنى ، على عاتق المستأجر(١٥) خطئه ، حال إحتراق العين المؤجرة ، ويتعين إثبات خطؤه لتقوم المسئولية عنه(١٦) . ولكنها عادت ، فى حكم حديث ، وأخذته بها ، لأن المسكن الذى أعطى له ، ملحقاً بوظيفته ، بمقتضى عقد يعتبر ، رغم خضوعه لقواعد خاصة ، إجارة؛ إذ بجد إنتفاعه به مقابله فى العمل الذى يقدمه(١٧) .

ولصاحب العمل أن يغير المسكن ، بنقل العامل إلى مسكن آخر(١٨) ، مالم يمنعه بند فى عقد العمل ، أو نص فى لائحة العمل ، لأنه لم يلتزم ، إزاء العامل ، إلا بتقديم مسكن له ، وإن كان حقه فى تغييره يجد حدوده فى نظرية التعسف ، ويخضع ، فى إستعماله ، لرقابة القاضى .

ويعتبر المسكن أجراً عينياً ، أو ميزة عينية وفقاً لعبارة الأحكام ، ويخضع لنظامه القانونى ، بحسبانه أجراً ، على التفصيل الذى قدمناه(١٩) ، حتى

---

(١٤) مصالحات ڤالنسين Valenciennes ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٤ — ١ — ١٠٦ .

(١٥) تقابلان المادة ١/٥٨٤ مدنى .

(١٦) نقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ — ١ — ٤٢٢ .

(١٧) نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٦ — ١ — ٣٥٢ ؛ وقرب السين Seine المدنية ٢١ نوفمبر سنة ١٩٥٣ (جازيت دى باليه ١٩٥٤ — ١ — ٦٥) ، الذى قرر أن المادة ١٧٣٣ لاتنطبق على شاغل العين بغير عقد إيجار ، ولكنه ، مع ذلك ، أخذه بأحكامها باعتبارها مجرد تطبيق للمبادىء العامة .

(١٨) نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٩ .

(١٩) راجع سابقا ، فقرة ٧٩ ؛ وانظر تطبيقاً لذلك ، فى تحديد القدر الجائز الحجز عليه من الأجر ، نقض فرنسى ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص —

لو كان ضرورياً لتنفيذ العمل ، كمسكن حراس المنازل ، أو بحارة السفن(٢٠)؛ إلا إذا كان المسكن قد منح ، مؤقتاً ، لتنفيذ عمل معين ، ولم يغن العامل ، لصفته العرضية ، عن حيازة مسكن آخر(٢١) . على أن قيمة المسكن لا تضاف إلى الأجر النقدى ، خلال الأجازة السنوية ، أو مهلة الإخطار ، لحساب مايعطى للعامل عنهما ، إذا إستمر ، فى خلالهما ، شاغلا مسكنه(٢٢) .

وإذا دفع العامل أجراً عن سكنه ، أو خصم منه ، فى مقابلته ، جزءاً من أجره : أقل من قيمته الإيجارية ، ظل الفرق بينهما أجراً عينياً ، لأنه مقابل العمل الذى يؤديه(٢٣) ، ومن ثم أجراً إضافياً(٢٣) . إنما ينقشع ، عن المسكن ، وصف الميزة العينية ، ويفقد ، تبعاً لهذا ، تكييف الأجر كلية ، إذا كان ما يدفعه العامل ، فى مقابله ، يعادل قيمته الإيجارية(٢٤) ، أو كان تبرعاً حقيقياً(٢٥) يتعين ، على العامل ، أن يقيم الدليل عليه(٢٦) .

وينقضى حق العامل فى المسكن ، كما ينقضى حقه فى أجره النقدى ،

=٢١ ؛ وفى مراعاة إتفاقه مع الأجر الأدنى نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٤٣ ، وقد سبقت الإشارة إليه . وتدخل قيمة المسكن فى تقدير التعويض الذى يستحقه صاحب العمل ، عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، إذا أنهى العامل عقد العمل فجأة (نقض فرنسى ١٨ أبريل سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٢٩٧) .

(٢٠) نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٤٩ (كان العامل ميكانيكياً فى مركب) ؛ ٢٧ مايو سنة ١٩٤٦ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٦ — ٢ — ٣٢٧٢ ، وتعليق جوجييه **GAUGUIER**

(٢١) جوجييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٤٦ المشار إليه .

(٢٢) بليز ، فقرة ١٣٥ ؛ تعليق ج . ساڤاتييه **J. SAVATIER** على نقض فرنسى ٩ مايوسنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ٤١ .

(٢٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ — ٣ .

(٢٤) إستئناف دوى **Douai** ٢٩ يناير سنة ١٩٠١ (أسباب الحكم) ، دالوز ١٩٠١ — ٢ — ٢٧٥ .

(٢٥) قرب نقض ١٢ يوليو سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١١٣ ، ص ٨٠٤ .

(٢٦) نقض فرنسى ٧ مايو سنة ١٩٥١ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥١ ، ص ٦٨٨ .

أو فى بقيته ، بإنتهاء عقد العمل(٢٧) ، أياً كان سبب إنتهائه(٢٨) ، ولو وقع بتعسف صاحب العمل فى إنهائه(٢٩) ، أو ببلوغ العامل سن التقاعد، إذ بإنتهاء عقد العمل يزول سند العامل فى شغله(٣٠) ، ولو كان العامل يدفع مقابلا لسكنه(٣١) ، حدد على أساس الأجرة القانونية له(٣٢) ، أو كانت المخالصة ، التى يتسلمها عنه ، عنوانها « أجرة »(٣٣) ، وبالأولى إذا كان العامل لايتقاضى أجراً غير مسكنه(٣٤) . وينتهى الحق فى شغل المسكن فى الوقت الذى ينتهى فيه عقد العمل . فإذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، تعين على العامل إخلاء مسكنه فى نهاية مهلة الإخطار(٣٥) ، إلا

---

(٢٧) ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٠ مكرر - ب ، والأحكام المشار إليها ص ١٩٦ ، هامش ٣ ؛ نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٢٩ ، سيرى ١٩٢٩ - ١ - ٣٠٣ .

(٢٨) كامير لانك ، المرجع السابق . وقد كانت المادة ٢/٩٤٨ من المشروع التمهيدى تقضى بأن « إذا منح رب العمل عاملا أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل ، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة فى ذلك ، وجب أن ينقضى هذا الحق بانتهاء عقد العمل ، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك » . وقد حذفت هذه المادة ، كما قدمنا ، فى لجنة المراجعة (راجع سابقا ، فقرة ٨١ ، هامش ١٤) .

(٢٩) قرب إستئناف ليون Lyon ٨ مايو سنة ١٩٦١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ ، فهرس ، ص ٢٨ .

(٣٠) كامير لانك ، المرجع السابق .

(٣١) Redevance d'occupation .

(٣٢) إستئناف أميان Amiens ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٣ - ١ - ٤٠٦ .

(٣٣) نقض فرنسى ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٥٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٧ الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، إيجار ، رقم ٧٣٣ ، ص ٧٨ .

(٣٤) السين Seine المدنية ٢ نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٥ - ٢ - ٣٤٧ .

(٣٥) إستئناف پاريس ٧ فبراير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ - ٢ - ١١٤ ؛ و ٨ مايو سنة ١٩٢٠ ، سيرى ١٩٢١ - ٢ - ١٢ (الدعوى الثانية) ؛ ليون Lyon التجارية ١٣ يناير سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، قضاء ، ص ١٨٢ . حتى لو كان العامل قد أعفى من العمل فى خلال مهلة الإخطار ، لأن له ، رغم إعفائه منه ، حقه فى أجره كاملا عنها .

إذا إتفق فيه على مهلة معينة لإخلائه(٣٦) . ويصبح العامل ، بإنتهاء عقده ، شاغلا للمسكن دون سند ، ويجوز ، بحكم من قاضي الأمور المستعجلة ، طرده منه(٣٧) ، أياً كان سبب إنتهائه(٣٨) ، ولا يستطيع التمسك بنصوص القانون التي تجيز للمستأجر البقاء في العين المؤجرة(٣٩) ، لأنه ليس مستأجراً(٤٠) . وقد نص ، صراحة ، على هذا الحكم منعاً لأي شك فيه(٤١) .

(٣٦) ولا يجوز للعامل ، في غير هذه الحالة ، البقاء في المسكن بعد إنتهاء عقد العمل إلا إذا أقام الدليل على تجديد Novation سنده ، بابرام عقد إيجار بعد إنتهاء عقده ، أو توقعاً لانتهائه . ولما كان « التجديد لا يفترض » (مادة ٣٥٤ / ١ مدني) ، فانه لا يكفي ، لإثباته ، أن تطلب ، بعد إنتهاء عقد العمل ، زيادة الأجرة (إستئناف نانسي Nancy ٢٦ يوليوسنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء، ص ٥٨٦ ؛ روان Rouen المدنية ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، قضاء ، ص ١٦) ، ولا التصريح للعامل ، على سبيل التسامح ، بالبقاء في المسكن لمدة معينة (إستئناف باريس ٢٥ أبريل سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٨ ، ص ٣٧٤) ، ولا تسليمه مخالصات بالأجرة .

(٣٧) نقض فرنسي ٢٥ نوفبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٨٧ ، ص ٨٣٩ ؛ إستئناف جرينوبل Grenoble ٢١ ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٤٥ - ١ - ٢٩ ؛ مستعجل سان بريو Saint-Brieue ١٥ أبريل سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٤٠٩ ، وتعليق ڤواران VOIRIN . ولا يستطيع قاضي الأمور المستعجلة ، إذا أنكر مدير الفرع وجود العجز في عهدته ، الذي فصل لأجله ، أن يحكم بعدم اختصاصه بدعوى طرده من المسكن ، تأسيساً على وجود نزاع جدي (نقض فرنسي ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ ، الفهرس الخمسي المشار إليه ، رقما ٢٢٨٨ - ٢٨٨٩ ، ص ٨٣٩) .

ولما كان هذا الحكم قاسيا على العامل ، فقد قدمت ، في فرنسا ، عدة اقتراحات بقوانين توفر بعض الحماية له ، لم يقدر لها النجاح (أنظر أحد هذه الاقتراحات بقانون ، الذي قدم سنة ١٩١١ ، في المجلة الفصلية ، سنة ١٩١٢ ، ص ٢٨٩ ، وتحليله في ڤواران ، تعليق في مجلة القانون الإجتماعي المشار إليه ؛ وانظر ، كذلك ، في هذه الاقتراحات ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، ص ٦١٨ ، هامش ٢) . على أن فصل العامل ، إذا وقع تعسفيا ، دخل حرمان العامل من المسكن في تقدير التعويض الذي يستحقه (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٠ - ٤) .

(٣٨) نقض فرنسي ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ ، المشار إليه .

(٣٩) مادة ٣١ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ « في شأن تأجير وبيع الأماكن وتنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر » .

(٤٠) أنظر المراجع المشار إليها سابقا ، هوامش ٦ وما بعدها .

(٤١) مادة ٢ / (أ) قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٧ ، المشار إليه . ويتضمن القانون -

وإذا وقف عقد العمل(٤٢) ، وقف ، تبعاً له ، حق العامل فى شغل المسكن ، الذى يعتبر أثراً له(٤٣) . ويكون تركه فيه ، خلال فترة وقفه ، تسامحاً من صاحب العمل ، لاعتبارات إنسانية ، لاتنفيذاً منه لإلتزام فى ذمته(٤٤) ، إلا إذا كان للعامل ، فى أثنائها ، حقه فى الأجر ، فيبقى حقه فى شغل المسكن ، الذى يعتبر ، كما قدمنا ، ملحقاً له(٤٥) .

بل وينتهى حق العامل ، فى شغل المسكن ، بانتهاء عقد العمل ، ولو أبرم ، مع صاحب العمل ، إجارة حقيقية لشغله ، متى كانت هذه الإجارة ، فى نية طرفيها ، ملحقة بالعمل ، أو « بالوظيفة »(٤٦) ، حين

=الفرنسى الحكم ذاته فى المادة ١٠/٨ من قانون أول سبتمبر سنة ١٩٤٨ ، كما كانت تتضمنه المادة ٩٤٨ من المشروع التمهيدى (راجع سابقا ، هامش ٢٨) .ولا يجيز القضاء الفرنسى للعامل أن يتمسك بالحق فى الحبس ، للبقاء فى المسكن ، إلى أن يفى له صاحب العمل بحقوقه الناشئة عن عقد العمل ، كبقية أجره ، أو التعويض عن فصله (بون Beaune المدنية أول فبراير سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ — ١ — ٦٥٠) . أما عندنا ، فلا شك أن للعامل الحق فى الامتناع عن رد مسكنه قبل الوفاء له ببقية أجره ، أو بحقوقه الأخرى المستحقة الأداء (مادة ١٦١ مدنى) . أما التعويض عن التعسف فى فصله ، فليس له الدفع بعدم التنفيذ من أجله ، لأنه غير مستحق الأداء ، لكونه متنازعاً فيه أو على الأقل غير محدد المقدار ، ولايجوز للعامل ، بالتالى ، أن يمتنع عن رد مسكنه إلى حين إستيفائه . ومع ذلك ، إذا تراخى صاحب العمل عن طرد العامل من المسكن إلى ما بعد الحكم للعامل ، نهائياً ، بالتعويض عن التعسف فى فصله ، كان له أن يمتنع عن رد مسكنه إلى حين الوفاء بالتعويض المحكوم له به .

(٤٢) أنظر ، فى نظرية الوقف ، لاحقا ، فقرات ٢٤٧ وما بعدها .

(٤٣) إستئناف أنچيه Angers ٢١ أكتوبر سنة ١٩٤٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٢ — ٢ — ٢٣٠ ؛ وفى عكس ذلك Meaux المدنية ١٤ أكتوبر سنة ١٩٤٢ ، المنشور تحته .

(٤٤) إستئناف نانسى Mancy ٣ ديسمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز الانتقادى ١٩٤٢ ، قضاء ، ص ٧٤ .

(٤٥) وإذا كان العامل ، فى فترة وقف العقد ، لا يستحق سوى جزء من أجره ، كما فى حالة مرضه ، فانه يبقى شاغلا المسكن كله ، تأسيساً على فكرة عدم القابلية التجزئة (جراى Gray المدنية ١٥ أبريل سنة ١٩١٩ ، جازيت دى پاليه ١٩١٩ — ٢ — ٣٠٨) .

(٤٦) نقض فرنسى ١٤ نوفبر سنة ١٩٥٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٨ — ١ — ١٢٩ ؛ ٢٤ يناير سنة ١٩٥٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٨ — ١ — ٤١٠ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ — ٣/ب ؛ كامير لانك ؛ عقد العمل ، فقرة ١١٠ مكرر — ٢ .

يعتبر عقد العمل « الباعث المستحث »(٤٧) عليها ، ومن ثم ، سبباً لها(٤٨) ، ويترتب ، على بطلانه ، أو إنتهائه ، زوالها(٤٩) . فإذا كانت قواعد القانون ، في عقد الإيجار ، تنطبق على الطرفين ، طيلة قيام علاقات العمل ، على الخصوص فيما يتعلق بالأجرة ، وضمان المؤجر ، ومسئولية المستأجر(٥٠) ، فإن العامل لايستطيع ، بعد إنتهاء علاقات العمل ، أن يتمسك بحق المستأجر في البقاء بالعين المؤجرة ، بعد زوال عقد الإيجار بزوال سببه ، وتبعاً له إنقشاع صفة المستأجر عنه ، من ناحية ، ولأن النصوص ، التي تفرض الامتداد القانوني لعقد الإيجار ، بعد إنتهاء مدته ، لاتسرى عليه طبقاً للمادة الثانية من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ ، المشار إليه(٥١) ، من ناحية أخرى. ولا يختلف الوضع إلا إذا كانت الإجارة مستقلة ، تماماً ، عن عقد العمل ، كأن أبرمت قبل قيامه ، أو أراد صاحب العمل مجاملة عامله ، بإبرامها بعد فترة من قيامه ، حين تكون علاقات العمل مجرد باعث على عقد الإيجار ، وتظل ، من ثم ، خارجة عنه(٥٢) . أما إذا كان إبرام الإجارة معاصراً لقيام عقد العمل ، إفترض أنها تابعة له ، ولا بقاء لها ، من ثم ، بعد إنتهائه ، إلى أن يقام الدليل على خلافه . ويفصل قاضي الموضوع ، باستقصاء النية المشتركة للعاقدين ، في صلة الإجارة بعقد العمل الذى يقوم بينهما ، دون

---

(٤٧) La cause impulsive et déterminate .

(٤٨) أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية للتقنين المدنى ، جزء ٢ ، ص ٢٢٧ ؛ وقرب إستئناف باريس ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٧ — ٢ — ١٥٠٧٣ ، ويعلق ر . د R. D. .

(٤٩) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٥٠) ڤواران ، تعليق على مستعجل سان — بريو ٥ أبريل سنة ١٩٤٥ المشار إليه ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ — ٣ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٠ مكرر ٢ — (أ) .

(٥١) راجع سابقا ، هامش ٤١ .

(٥٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٩ — ٣ / أ ؛ وقرب نقض فرنسى ٢٣ ديسمبر ، سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ — ١ — ١٢٤ .

معقب عليه(٥٣) . كما يفصل : باستقصاء تلك النية ، فى قيام إجارة بين العاقدين ، إلى جانب عقد العمل ، أم أن هذا العقد الأخير هو الذى يقوم بينهما وحده(٥٤) .

٨٣ – تطبيق : الأجر العينى القانونى : وللتقدمات العينية طبيعة قانونية واحدة ، سواء أكانت وليدة التراضى عليها ، صراحة فى العقد ، أو ضمناً بجريان عادة المهنة بها ، أم فرضها القانون ، بنصوص خاصة ، على صاحب العمل ، فتعتبر ، فى كل الأحوال ، أجراً عينياً . فالشارع ، فى قانون المناجم والمحاجر ، كما سنرى (١) فرض على صاحب العمل ، فى حدود معينـة ، تقديم الطعام والمسكن ، للعامل فى المناطق البعيدة عن العمران . فيعتبر هذا المسكن وذاك الطعام ، أجراً عينياً ، تدخل قيمته فى حساب أجره ، وتضاف قيمتهما إلى أجره النقدى ، ويتكون ، من مجموعهما ، أجره . الذى يتحدد على مقتضاه كل حق له يتخذ الأجر أساساً له(٢) . ولكن لاتدخل قيمته فى حساب الأجر الادنى الذى كفله القانون للعامل(٣) ، لأنه يعتبر مقابلا للمشقة ، التى تحيط بالعامل فى أثناء تأدية عمله فى منطقة بعيدة عن العمران ، كشأن البدل الذى يعطى ، إتفاقاً ، للعامل ، مقابل ظروف العمل القاسية(٤) . إنما لاتعتبر ، بداهة ، أجراً عينياً ، تلك التقدمات العينية ، التى يلتزم صاحب العمل ، قانوناً ، بتقديمها لعماله ، إذا كان له ، وفقاً للقانون ، أن يقتضى منهم مقابلا لها(٥) .

٨٤ – لا يستلزم أن يدفع الأجر صاحب العمل : والعادة أن يلتزم

---

(٥٣) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٥٨ (حكمان) المشار إليهما .

(٥٤) نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٢٩ المشار إليه .

فقرة ٨٣ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ١٦٢ .

(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٨٨ .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ١١٤ .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٨٩ .

(٥) أنظر ، مثلا ، لاحقا ، فقرة ٢٢٨ .

صاحب العمل بأجر العامل ، ويقوم بوفائه له ، وإن كان هذا ليس حتمياً . فني بعض الصور ، كما سنرى(١) ، يحصل العامل على أجره من غير صاحب العمل ، ودون أدنى تدخل منه ، فلا يكون ، لهذا ، أى تأثير على تكييف العقد ، ولا على صحته ، فيظل عقد عمل صحيح ، خاضعاً لكل أحكامه(٢)

٨٥ — طرائق تحديد الأجر : على أن المادة ٦٨٢ ، المشار إليها(١) ، نادرة التطبيق ، إذ الغالب أن يعنى العاقدان بتحديد الأجر . ويكون هذا التحديد إما على أساس الزمن ، دون إعتبار لقدر الإنتاج فيه ، أو بقدر حاصل العمل(٢) ، دون نظر إلى الزمن الذى يستغرقه(٣) . فيحدد أجر معين لكل وحدة زمنية ، — هى ، للعمال ، اليوم ، عندنا ، والساعة ، فى فرنسا(٤) ، وللمستخدمين الشهر فى البلدين — ، فى الحالة الأولى ، ليكون « الأجر بحسب

فقرة ٨٤ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ١٠٠ ؛ وراجع أيضا ديريتى ، المرجع السابق ، ص ٢٦ .

(٢) أنظر المادة ٦٨٤ / ٣ مدنى : « ويجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل من وهبة وما يتناوله من طعام » . هذا النص عديم الفائدة ، فضلا عما قد يؤدى إليه من أخطاء ، إذ ليس من الضرورى ، كما قد يتبادر من ظاهر النص ، أن يشمل أجر العامل « ما يحصل عليه من وهبة » و « ما يتناوله من طعام » ، بل من المسلم به جواز إقتصار الأجر على ما يناله العامل من وهبة فقط أو ما يتناوله من الطعام فحسب . وانظر ، تطبيقاً لهذه القاعدة ، فى نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٣٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٤٣٥ . وقد نقل هذا النص إلى المادة ٣ / ٣ من قانون العمل القديم ، مع إضافة عبارة « على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها » . ثم حذف فى قانون العمل الجديد .

فقرة ٨٥ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٧٧ .

(٢) **Salaire au rendement** ، أنظر ، فى الطرق المختلفة لهذا النظام ، بحث مكتب العمل الدولى « الأجر بالإنتاج **Salaire au rendement** » جنيف **Génève** ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٦١ .

(٣) جروتل ، فقرة ١٨٦ ؛ كامير لانك و ج . ليون — كان ، فقرة ٢٢١ .

(٤) ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٨٣ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ، ويطلق على من تحدد أجورهم بالساعة « **Les horaires** » ، وعلى من تحدد أجورهم شهريا « Les mensuels » .

الزمن »(٥) ، أو لكل وحدة من ناتج العمل ، فى الحالة الثانية ، ليكون « الأجر بالقطعة »(٦) . وقد تشترك الطريقتان معاً فى تحديده ، فيفرض على العامل أن ينتج ، فى فترة معينة ، على الأقل ، قدراً معيناً ، ليزداد أجره بزيادته عنه(٧) ، ليسمى « الأجر بالطريحة »(٨) . على أن حيل أصحاب الأعمال لم تلبث أن تفتقت ، بتقدم الإنتاج ، عن طرق أكثر تعقيداً ، تهدف إلى تناسب مقدار أجر العامل مع ناتج عمله ، فيزداد أجره بزيادة إنتاجه(٩) ؛ أو إلى أن يرتبط سعر أجره بثمن ما يساهم بعمله فى إنتاجه ، فيرتفع أجره بزيادة ثمنه ، وينخفض بنقصه(١٠) ، أو بمستوى أسعار المعيشة ، فيزداد الأجر بارتفاعها ، ويقل بهبوطها(١١) .

وإختيار إحدى الطرق المتقدمة لايكون إلا عند التعاقد . ولا يستطيع أى عاقد بمفرده أن يستبدل بما تم الاتفاق عليه طريقاً آخر ، كأن يختار رب العمل « الأجر الزمنى » بدل « الأجر بالقطعة » أو العكس ، وإلا كان مخالفاً للعقد إذا كان محدد المدة ، أو منهياً له إذا كان غير محدد المدة ، لأن « العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولاتعديله إلا باتفاق الطرفين »(١٢) . وعلى ذلك ،

(٥) Salaire au temps

(٦) Salairs aux pièces ؛ وانظر كا إن Cahen ، مشاكل الأجر بالقطعة ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٩ ، ص ٣٤٥ وما بعدها .

(٧) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٣ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٨٧ ، بيك ، فقرة ٩٢٧ ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ وما بعدها . على أن بعض الكتاب يخلط بين الطريقتين الأخيرتين ويعتبرهما شيئا واحدا ، ويستعمل إصطلاحى Salaire aux pièces و Salaire à la tâche كترادفين ، أنظر مثلا لو إير ، المرجع السابق ، ص ٥٥ — ٥٦ .

(٨) Salaire à la tâche .

(٩) بيك ، فقرة ٩٢٩ ؛ وعلى وجه الخصوص برينير BRUNIÈRES ، الأشكال الحديثة لمجازاة العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٣ ، ص ٢٤ وما بعدها .

(١٠) لو إير ، المرجع السابق ، ص ٧٤ وما بعدها .

(١١) أنظر فى هذا النظام لوفسك بيير LEVESQUE-PIERRE ، الأجر العادل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، ص ٩٣ وما بعدها .

(١٢) مادة ١/١٤٧ ؛ وأنظر ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٧ .

يكون الرأى القائل بجواز هذا التعديل ، مادام لايؤدى إلى إنقاص أجر العامل(١٣) ، لا يستند إلى أساس من القانون(١٤) .

والأجر بحسب الزمن يضمن للعامل ثبات أجره، إذ لا يتوقف قدره على ما أنجزه من عمل ، ويلقى على رب العمل نتيجة إنقاص ساعات العمل بأمر الشارع، فلا يترتب على صدور قانون يقلل ساعات العمل أن ينقص أجر العامل(١٥) . وتحديد الأجر بهذه الطريقة ضرورى لبعض طوائف العمال ، مثل الفعلة الذين يكلفون بأداء أعمال مختلفة ، فيتعذر لذلك حسبان الأجر بغيرها ، وكالذين يديرون آلات« ميكانيكية » أو يقومون على حفظها ، حيث لايمكن قياس الأجر على حصيلة عملهم ، وكخدم المنازل الذين ينحصر عملهم فى بقائهم تحت إمرة مخدوميهم(١٦) . ويعيب هذه الطريقة ، من ناحية رب العمل ،أنها لاتوفر من الإنتاج سوى حد أدنى ، حيث لاينتج العامل إلا القدر اللازم لبقائه فى العمل لديه ، ومن ناحية العامل أنها تسوى بين الكفايات المتفاوتة ، إذ تؤدى بالعامل إلى التراخى فى أداء واجبه ليتساوى مع أقل

---

(١٣) أنظر فى هذا الرأى أوبرى ورو ، جزء ٥ § ٣٧٢ — ٥ ، هامش ٩٥ ، ص ٤١٩ ؛ وبودرى — لاكانتنرى وفال ، فقرتى ١٦٨٦ و ١٧٢٦ ، وص٥٦ ، هامش ٤ .

(١٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، ص ٦٠٤ ، هامش ٤ . ولا يجوز للقاضى ، كذلك ، تعديل طريقة تحديد الأجر المتفق عليها ، لأن العقد بمثابة القانون ، يفرض سلطانه على القاضى، كما يفرضه على طرفيه . فإذا اتفق ، فى عقد العمل ، على أجر ثابت للعامل ، تضاف إليه عمولة تحسب على أساس نسبة مئوية من قيمة الصفقات التى يبرمها ، وتختلف ، تبعا لهذا ، حصيلتها من شهر إلى آخر ، وخالف صاحب العمل هذا الاتفاق ، بحرمان العامل من العمولة عن بعض المنتجات ، مضيعاً حقه فيها بالنسبة لبعض الصفقات ، تقتصر سلطة قضاة الموضوع ، الذين عرض عليهم النزاع ، على القضاء للعامل بالعمولة التى فاتته فعلا فى فترة حرمانه منها خلافاً لبنود عقده . ويكون مخالفا القانون ، واجباً نقضه ، الحكم الذى قضى بتثبيت العمولة ، فى تلك الفترة ، على اساس متوسطها فى سنة سابقة ، «وعدل بذلك طريقة أداء الأجر المتفق عليها بين الطرفين " (نقض ٢٩ يناير سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٣٥ ، ص ١٢٣٢) .

(١٥) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ — ١ — ٥٧ ، وتعليق لاكور LACOUR ؛ و ١٧ يوليو سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ — ١ — ١٤٦ ، تعليق لاكور LACOUR .

(١٦) جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٤٩ — ١٥٠ .

زملائه كفاية ، لأن أجورهم جميعاً تقاس على إنتاج هذا الأخير(١٧) .

ويؤدى الأجر بالقطعة إلى تمييز العامل النشيط أو الماهر ، إذ يحصل ، تبعاً لإنتاجه فى الوقت نفسه قسطاً أوفر ، على أجر أكبر مما يحصل عليه الأدنى منه نشاطاً أو مهارة . واتضح من التجارب أن هذه الطريقة تزيد فى إنتاج العامل زيادة كبيرة(١٨) ، لأن الرغبة فى زيادة أجره تدفعه إلى مضاعفة نشاطه وإنتاج وحدات أكثر . فكان لابد لصاحب العمل من مراقبة نوع الإنتاج ، وملاحظة درجة جودته ، حتى لا يضحّى النوع فى سبيل الكمية(١٩) ، ورغم ذلك لم تظفر هذه الطريقة برضاء العمال . وقاومتها الأوساط النقابية . أخذوا عليها محاباة قلة من العمال المهرة إضراراً بالكثرة منهم ، فتثير الغيرة بينهم وتهدد وحدتهم(٢٠) . وعدم ضمانها أجراً مناسباً للعامل إذا عجز عن إنتاج وحدات كافية(٢١) . كما عابوا عليها أن زيادة الأجر ، الذى يتحقق للعامل باتباعها ، لايتناسب مع الجهد الذى يبذله(٢٢) . وأنها تؤدى إلى إرهاق العامل الذى قد يدفعه حب الكسب إلى المغالاة فى العمل(٢٣) .

لذلك ، إتجهت جهود العمال إلى « تعميم » الأجر الزمنى(٢٤)، لما يوفره لهم من ثبات فى الرزق ، وإطمئنان إلى قدره . وإذا كانت وحدة تحديده فى فرنسا : هى ، كما أشرنا : الشهر للمستخدمين . والساعة للعمال . فإن هدف السياسة الإجتماعية الفرنسية صار تحويل العمال إلى «شهريين»(٢٥) ، يتقاضون أجورهم

---

(١٧) برينير ، المرجع السابق ، ص٢٠ ؛ وراجع جانت GANTT ، العمل والأجور والأرباح ، ص ٥٢ — ٥٤ .

(١٨) لو إير ، المرجع السابق ص ٥٧ .

(١٩) جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٥١ — ١٥٢ .

(٢٠) لو إير ، المرجع السابق ، ص ٥٨ — ٥٩ .

(٢١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقره ٣٢٧ — أ .

(٢٢) فارن جلاتار ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٢٣) برينير ، المرجع السابق ، ص ٢٣ ، وانظر ، كذلك ، فى المقارنة بين الأجر الزمنى والأجر بالإنتاج ، كاميرلانك وج . ليون —كان ، فقرة ٢٢١ ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرات ٦٦ وما بعدها ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٧ .

(٢٤) جروتل ، فقرة ١٨٧ .

(٢٥) Mensualisation .

شهرياً ، عملا على توفير الاستقرار لهم إلى أقصى حدوده ، فى مورد رزقهم ، لأن الأجر ، متى حدد شهرياً ، إستقل ، فى قدره ، عن المدة التى يقضيها العامل فى مكان العمل ، مصنع ، أو مكتب ، أو غيره(٢٦) ، وأصبح بمنجى من آثار الإنقطاع عن العمل ساعات أو أياماً ، ولا يقل أجره لنقص ساعات العمل ذى الطبيعة الموسمية(٢٦) . فتحويل العمال إلى شهريين ، ليس مجرد تغيير فى مواعيد دفع الأجر ، ولكنه إصلاح أكثر عمقاً ، ويهدف إلى إزالة الفروق بين نظام العامل ونظام المستخدم(٢٧) ، أو ، على وجه الدقة ، يؤدى إلى تمتع العامل بالضمانات التى يحظى بها المستخدم(٢٨) . وأوصت الحكومة الفرنسية ، بناء على تقرير لجنة شكلتها من أربعة خبراء(٢٩) ، « بتعميم » الأجر الشهرى . ودعت المنظمات النقابية ، لطرفى علاقات العمل ، إلى تطبيقه(٣٠) . ورأت هذه المنظمات أن تنفيذ « الشهرية » ، تدريجياً ، يتجاوب مع إعتبارات العدالة ، ويتفق مع التطور المرجو لأوضاع العمل ، وعمدت ، لتطبيقه ، إلى إبرام إتفاقات جماعية تتعلق به فى كل مهنة ، نظراً لاختلاف الظروف فى الفروع المهنية المختلفة(٣٠) .

وأياً كانت طريقة تحديد الأجر ، فإنه لايفقد ، فى أية صورة ، طابعه الجزافى ، الذى لايجعل ، كما قدمنا(٣١) ، لربح صاحب العمل ، أو خسارته ، أثراً فى إستحقاقه .

أما عندنا ، فقد قنع الشارع ، فى إزالة الفروق بين العامل والمستخدم ، بجمع الفئتين تحت إصطلاح واحد : العاملون(٣٢) .

تحديد الأجر اليومى : ولما كان الأجر ، بحسب حاصل العمل ، لايتميز

---

(٢٦) ج . ليون – كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرتا ٦٦ و ٦٧ .
(٢٧) بليسييه ، مستندات ، المرجع السابق ، ص ٧٥٦ .
(٢٨) أوليبه ، ص ١٩١ .
(٢٩) أنظر توصيات هذه اللجنة فى بليسييه ، المرجع السابق ، ص ٧٥٧ – ٧٥٩ .
(٣٠) جروتل ، فقرة ٤٢٨ .
(٣١) راجع سابقا ، فقرة ٧٦ .
(٣٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٣ .

بالثبات ، كما أن الأجر ، بحسب الزمن ، قد تضاف إليه عناصر غير ثابتة ؛ كالوهبة(٣٣) ، أو العمالة(٣٤) ، فتثور ، حالئذ ، صعوبة فى تحديد أجر العامل الذى تحدد على مقتضاه كثير من حقوقه(٣٥) . لذلك ، وضعت ، لتحديده ، قواعد دقيقة ، منعاً للنزاع ، بين الطرفين ، فى شأنه : يحسب متوسط الأجر اليومى ، على أساس متوسط ما تناوله العامل ، لقاء عمله ، عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة ، أو عن مدة عمله إن قلت عن سنة ، بأن يقسم مجموع المبالغ التى قبضها ، مقابل العمل الذى أداه ، فى هذه المدة أو تلك ، على عدد أيام العمل الفعلية فيها(٣٦) . أما إذا كان أجر العامل محدد شهرياً ، دون أية ملحقات له ، كان أجره اليومى جزءاً من ثلاثين منه(٣٧) . أو أسبوعياً ، كان أجره اليومى جزءا من سبعة ، لأن العطلة الأسبوعية « مدفوعة الأجر »(٣٨) .

٨٦ - ربط الأجر بالإنتاج للعمال فى المناجم والمحاجر وفى القطاع العام :

وضعت ، للعملة فى المناجم والمحاجر ، أجور دنيا ، فى جدول ملحق بالقانون(١) ، كما سنرى(٢) ، كما حددت ، للعملة ، فى القطاع العام ، أجور معينة ، بحسب درجاتهم الوظيفية ، فى جدول ملحق بالقانون(٣) ، كذلك ، على نسق موظفى الدولة ، وهى ، فى الحالتين ، تقوم على أساس زمنى .

---

(٣٣) أنظر لاحقا ، فقرة ١٠٠ .

(٣٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٩٩ .

(٣٥) أنظر مثلا لاحقا ، فقرات ٢٢٢ و ٢٥١ و ٢٥٣ و ٢٨٩ و ٢٩٣ .

(٣٦) مادة ١/٧ ، والخطأ فيها واضح ، إذ تنص على أن « حساب متوسط الأجر اليومى » يكون « على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية ...» ، « مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة » . والصحيح ، كما ذكرنا فى المتن ، أن متوسط الأجر اليومى هو ناتج قسمة مجموع الأجور التى حصل عليها فى المدة المعينة على عدد أيام عمله الفعلى فيها .

(٣٧) مادة ٢ عمل .

(٣٨) مادة ١/١٣٧ عمل ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ١٤٢ .

فقرة ٨٦ :

(١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ١١٢ .

(٣) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

ومع ذلك ، أجيز لرئيس المشروع ، فى المناجم والمحاجر ، ولمجلس الإدارة ، فى شركات القطاع العام ، تحديد الأجور بالقطعة ، أو بالطريحة» – التى عبر عنها ، فى النصوص ، « بالإنتاج » – ، أو « العمولة » ، بحيث توضع « معدلات الأداء » ، التى يجب على العامل ، أو على مجموعة من العمال ، تحقيقها ، خلال ساعات العمل الواجبة ، وتحديد الأجر المقابل لها ، ثم الزيادة فيه بزيادة الإنتاج عن تلك المعدلات ، « دون التقيد بنهاية الأجر المقرر للوظيفة »(٤) ، رغبة ، من الشارع ، فى حث العملة على زيادة الإنتاج ، فى هذه القطاعات الهامة للاقتصادالوطنى .

ومهما يكن النظام الذى يضعه رئيس المشروع ، أو مجلس الإدارة ، لتحديد أجور العملة ، فلايجوز أن يؤدى إلى إنقاص أجورهم عما ورد فى الجدول الملحق بالقانون ، لأن هذا النظام يقوم ، أساساً ، على تحديد قدر من الإنتاج يقابل تلك الأجور ، لتزيد هذه الأجور ، وفقاً للقواعد المعينة ، بنسبة زيادة الإنتاج عنه . وقد نص ، صراحة ، فى قانون المناجم والمحاجر ، على هذا الحكم(٥) ، الذى ينطبق ، كذلك ، فى نظام العاملين بالقطاع العام ، دون نص صريح فيه ، إذ قصد به زيادة أجر العامل ، بزيادة إنتاجه ، ولو تجاوز نهاية الأجر المقرر لوظيفته ، لا إستبدال الأجر بحسب حاصل العمل بالأجر الزمنى كلية(٦) .

ويستند رئيس المشروع ، أو مجلس الإدارة ، فى وضع تلك النظم ، إلى القانون ، لا إلى التراضى . فيلتزم به العامل دون حاجة إلى قبوله . ويجوز ، من ثم ، أن يؤدى ، فى المناجم والمحاجر ، إلى إنقاص الأجر المتفق عليه ، على ألا يقل عن حده الأدنى ، الوارد فى الجدول ، مادام رئيس المشروع كان ، فى وضع نظمه ، حسن النية ، رائده زيادة الإنتاج ، وحث العملة إليه ، ولم يقصدها وسيلة لانقاص أجورهم ، وإلا كان متعسفاً فى إستعمال حقه .

---

(٤) ماد ١٢ / ١ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه ، ومادة ٤٧ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، المشار إليه .

(٥) مادة ١٢ / ١ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٦) هذا ما نحسبه نية الشارع فى وضعه المادة ٤٧ قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

٨٧ — النظرية القانونية للأجر : إيضاح فكرة الأجر ، وتعداد صوره الخاصة ، وملحقات الأجر : ويشمل الأجر ، كما قدمنا(١) ، كل مايدخل ، فى ذمة العامل : من مال ، أياً كان نوعه . مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد . مهما كان الإسم الذى يطلقه الطرفان عليه أو الاصطلاح الذى جرت به العادة له . وقد أظهرت الحياة العملية صنوفاً منه ، تختلف أسماؤها ، وتتباين أشكالها ، وتتفاوت فى طريقة تحققها أو حسبانها ، ولكنها تتحد فى كونها مقابل العمل الذى يؤديه العامل . وقد لايلتزم صاحب العمل ، فى بعض الأحيان ، بأداء غيرها ، فتعتبر الأجر كله ، ويلتزم ، فى أغلب الأحيان ، أن يؤدى ، إلى جانبها ، مبلغاً ثابتاً ، فتضم إليه ، ويتكون الأجر من مجموعهما . ولذلك ، يطلق عليها ، فى الفقه ، إصطلاح « ملحقات الأجر »(٢) ، أو « مكملاته »(٣) . وأهم هذه الصور الخاصة : البدل ، المنح ، المكافآت ، العلاوات ، العمالة ، المشاركة فى الربح ، والوهبه أو « البقشيش » . على أن كل أولئك لا يعتبر ، حسب الأحوال ، أجراً أو ملحقاً بالأجر ، إلا إذا كان مقابل العمل . فإذا لم يكن كذلك ، إنتفى عنه هذا الوصف ، فلا يكون أجراً ، ولا تسرى عليه أحكامه ، مهما كان الوصف الذى يسبغه عليه الطرفان ، أو الإسم الذى يثبت فى العقد له(٤) .

فلايكفى ، حتى يعتبر أجراً ، أن يتناول العامل المبلغ من رب العمل ، أو أن يحصل عليه بمناسبة قيامه بالعمل . بل يجب أن يجد هذا الأداء سببه فى تنفيذ العمل المذكور فى العقد : التزام رب العمل بدفع الأجر ، طبقاً للنظرية التقليدية ، يجد سببه فى التزام العامل بتنفيذ العمل ، كما أن هذا الالتزام الأخير يعتبر ، طبقاً للنظرية نفسها ، سبباً للالتزام الأول ، فنظرية السبب هى التى

فقرة ٨٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٧٦ .

(٢) Accessoires du salaire .

(٣) Suppléments de salaire ، أو Compléments du salaire .

(٤) أنظر : ر . ديفيلييه R. DUVILLIERS ، ملحقات الأجر ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٨ — ١ — ٦٧٦ ؛ رواست ROUAST ، المزايا التكميلية للأجر ، مجلة القانون الاجتماعى سنة ١٩٤٨ ، ص ٣٧٠ وما بعدها .

تحدد الأجر فى عقد العمل : إذا كان ما يحصل عليه العامل يجد سببه فى أداء العمل موضوع العقد وجب اعتباره ، بحسب الأحوال ، أجراً أو ملحقاً بالأجر ، وإذا لم يجد فيه سببه إنتفى عنه هذا التكييف ، فلا يكون أجراً ، ولا يلحق بالأجر(٥) .

ويترتب ، على هذا التكييف ، آثار عملية هامة ، لما أحاط الشارع به أجر العامل ، نظراً لطبيعته(٦) ، من حماية ، فى مواجهة صاحب العمل(٧) ، وفى مواجهة الغير ، سواء كانوا دائنين لهذا الأخير(٨) ، أم دائنين لنفس العامل(٩) ، بل ، وبالنسبة للعامل نفسه ، من سوء تصرفه(١٠) ، فضلا عما يرتبط بتحديد الأجر ، فى حالات كثيرة ، من تعيين لقدر حقوق العامل ، كحقه فى الأجر وقت الأجازة السنوية(١١) ، أو عطلة الأعياد(١٢) ، أو إبان مرضه(١٣) ، وحقه فى التعويض ، أو المعاش ، عند إصابته فى أثناء عمله أو مرضه بسبب مهنته(١٤) ، أو بعد تقاعده(١٥) ، أو عجزه(١٦) ، أو فى

---

(٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرتا ٣٢٣ و ٣٥٩ ؛ وعلى الخصوص سارى SARRUT تعليق على نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩١٣ ، دالوز ١٩١٧ - ١ - ٥ ؛ وقارن لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٥ - ١٦ ؛ نقض ٢٤ مارس سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٤٤ ، ص ٢٤٦ : « يشمل الأجر بمفهومه كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته » ؛ وكذلك نقض ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢١ ، رقم ١٠١ ، ص ٦٣٠ . وتظهر فى هذين الحكمين ، واضحة ، عبارات الطبعة الأولى من هذا المؤلف (أنظر فقرة ٢٤ منه) .

(٦) أنظر لاحقا ، فقرة ١٠١ .

(٧) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢١١ و ٢١٣ وما بعدها .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٢١٥ .

(٩) أنظر لاحقا ، فقرة ٢١٢ ؛ وكذلك المادة ٣٠٩ من تقنين المرافعات التى تحرم الحجز على أجر العامل إلا فى حدود معينة .

(١٠) أنظر لاحقا ، فقرة ٢١٢ .

(١١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٢ .

(١٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٠ .

(١٣) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٥٤ و ٢٥٥ .

(١٤) أنظر المواد ٤٩ وما بعدها من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٥) أنظر المواد ١٩ وما بعدها من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٦) أنظر المادتين ١٨ و ١٩ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

المعونة حين تعطله(١٧)، وحقه فى زيادة الأجر لساعات العمل الاستثنائية(١٨)، وكذلك حقه فى التعويض لإنهاء عقده(١٩)، وفى المكافأة عند إنتهاء مدة عمله أو إنهاء خدمته(٢٠). ويتحدد، كذلك، على أساس أجره عبء الإشتراكات(٢١) فى التأمينات الإجتماعية(٢٢)، وأخيراً وعاء الضريبة على كسب العمل(٢٣).

ويجعل كل هذا للنظرية القانونية للأجر أهمية كبرى، على السواء، بالنسبة لطرفى العقد. ومناط التفرقة، كما قدمنا، فكرة السبب، يرجع إليها لتحديد الأجر، وفصله عما قد يحصل عليه العامل بغير أن يكون له هذا الوصف، دون إلتفات إلى بنود الإتفاق أو عبارات طرفيه. فقد يلجأ صاحب العمل، تحايلا منه على قواعد القانون وتخلصاً من أحكامه، إلى إعطاء بعض ملحقات الأجر، أو جزءاً منه، تكييفاً آخر(٢٤)، أو، على النقيض، إلى إضفاء وصف الأجر على مبالغ ليست، فى الحقيقة، منه(٢٥).

(١٧) أنظر المادتين ٩٤ و ٩٥ من من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(١٨) أنظر لاحقا، فقرتى ١٤٦ و ١٦٠.

(١٩) أنظر لاحقا، فقرتى ٢٩٣ و ٣٠٩

(٢٠) أنظر لاحقا، فقرة ٢٣٧؛ وأنظر كذلك، فقرتى ٢٣٥ و ٢٣٦.

(٢١) Cotisations

(٢٢) أنظر المادتين ١٧ و ٧٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

(٢٣) أنظر المواد ٦١ وما بعدها من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ و القوانين المعدلة له.

(٢٤) ديران وفيتو، جزء ٢، فقرة ٣٥٩؛ وأنظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٧٦ (جازيت دى باليه ١٩٧٦، الفهرس التحليلى، جزء ٢، عقد العمل، رقم ١١٢، ص ١١٠) الذى اعتبر «بدل المصروفات» أجرا، طالما كانت لا تمثل نفقات فعليه وأدخلها فى حسابه.

(٢٥) ج. ليون -كان، الأجور، فقرة ١٤١. وقضت محكمة النقض الفرنسية، وفقاً لهذه الفكرة، بأن قضاة الموضوع، - الذين ثبت لديهم أن بدل الانتقال كان يدفع بطريقة عادية ومنتظمة، عن كل يوم، لجميع العمال فى المشروع، سواء من انتقل منهم أولم ينتقل، حين أن بدل السفر كان لايدفع إلا بمناسبة السفر الفعلى، ولم يقدم صاحب العمل أية بيانات عن نفقات مهنية يمكن أن يكون بدل الانتقال عوضاً عنها -، يستطيعون استنتاج أن هذا البدل لم يسم «بدل إنتقال» إلا ليتخلص صاحب العمل والعمال من الأعباء الاجتماعية والمالية عنه، وأنه، فى الحقيقة، مكمل للأجر، يدفع بمناسبة العمل، ويتعين إدخاله فى تحديد الأجر خلال الأجازة السنوية والتعويض عن مهلة الإخطار (نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٧٢، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ - ٢ - ١٧٢٢٩).

ويخضع قاضى الموضوع ، فى تكييفه للمبالغ التى يقبضها العامل ، وهل تعتبر أجراً ، أو لاتدخل فى مضمونه ، لرقابة محكمة النقض(٢٦) .

ونعرض ، الآن ، فى الفقرات التالية ، للأشكال المختلفة للأجر ، ولصوره الخاصة ، لنضع لها تحديداً ، مسترشدين ، فى ذلك ، بالضابط الذى قدمناه .

٨٨ — **البدل** : يقصد « بالبدل »(١) ، فى الحقيقة ، كل عوض عن إفتقار فى الذمة(٢) ، ومن ثم ، يكون البدل ، الذى يدفع للعامل ، عوضاً ، فى الواقع ، عما تكبده من نفقات فى سبيل تنفيذ العمل(٣) ، — كبدل الانتقال(٤) ، إذا كلف بالعمل بعيداً عن مكانه المعتاد ، وبدل السفر(٥) ، إذا كانت طبيعة عمله تستلزم منه التنقل ، وبدل الطعام(٦) ، إذا إضطرته ظروف العمل

---

(٢٦) نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٢٨ ، ص ١٤٦٢ .

فقرة ٨٨ :

(١) Indemnité .

(٢) قارن ساشيه SACHET ، موسوعة تشريعات حوادث العمل وأمراض المهنة ، الطبعة الثامنة ، إخراج كاستيل CASTEIL جزء أول ، فقرة ٨٢٩ ؛ وديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٠ .

(٣) ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٨ .

(٤) Indeminité de déplacement ؛ ويقترب منها « بدل الذهاب والإياب Indemnité d'aller et retour » التى تسمح للعامل ، حال الانتقال لمدة طويلة ، بالذهاب إلى منزله والعودة منه مرة فى الشهر .

(٥) Indemnité de frais de sejour ؛ وأنظر نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٦) Indemnité de panier ، أو Indemnité de casse — croute ، ويطلق عليها ، أحيانا ، Prime de panier ، أو Prime de casse — croute . (أنظر مثلا بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٩ ؛ ونقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩١ ، ص ١٣٦) ، على خلاف مقتضى الدقة العلمية ، لأن لاصطلاح المكافأة Prime ، كما سنرى ، معنى آخر (أنظر لاحقا ، فقرة ٩٦) . ولما كان بدل الطعام عوضا عن نفقة ، وليس أجرا عن عمل ، فإن العامل لايستحقه إذا تناول طعامه فى منزله ، بعد أن وصل إليه بسيارة المشروع الذى يعمل فيه (نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٧ — ١ — م ١٠٨) .

إلى تناول غذائه خارج منزله(٧) . وبدل الأدوات(٨) ، إذا إتفق معه على أداء العمل بأدوات من عنده ، وبدل الزى ، إذا ألزمه صاحب العمل بارتداء ملابس معينة(٩) — ، أو عما لحقه من خسارة بسببه ، كبدل الملابس ، إذا كان نوع عمله يؤدى إلى إتساخها(١٠) ، أو إلى سرعة إستهلاكها(١١) . فليس البدل ، بناء على هذا ، مقابلا للعمل الذى يؤديه العامل ، ويكون بديهياً ألا يدخل فى حساب أجرة(١٢) .

ولايتسرب الشك إلى هذا الحكم إلا إذا زاد البدل ، الذى يدفعه رب العمل ، عن المبلغ الذى ينفقه العامل عادة ، لاسيا إذا كانت الزيادة واضحة ، وكان تقدير البدل جزافياً . فى هذه الحالة ، يقضى التفسير الصحيح لإرادة

---

(٧) تجب التفرقة بين بدل الطعام ، الذى يعتبر عوضاً عن نفقة ، والطعام الذى يعتبر ميزة عينية ، وتعتبر قيمته عنصراً فى الأجر . فبدل الطعام يدفع للعامل الذى يتناول طعامه عادة فى منزله ، إذا اقتضت ضرورات العمل أن يتناوله فى مكان آخر ، متحملا نفقاته . أما العامل ، الذى يتناول طعامه ، بصفة منتظمة ، خارج منزله ، فى مكان العمل ، مثلا ، فيعتبر الطعام الذى يقدمه صاحب العمل له ، أو العوض النقدى عنه ، — الذى يتقرر فى عقد العمل الفردى ، أو فى اتفاق العمل الجماعى ، أو تجرى به العادة فى المهنة أو فى الجهة — ، ميزة عينية ، ومن ثم ، عنصراً فى أجره (أنظر بران وجالان ، فقرة ١٢-١٩ /أ) . وأنظر كذلك ، فى النفقات المهنية Les frais professionnels التى لاتدخل فى حساب أجر العامل ، ج . ليون كان ، الأجور ، فقرتى ١٧١ و١٧٢ و الأحكام المشار إليها ص ١٨٨ ، هوامش ١ إلى ٥ .

(٨) Indemnité d'outillage .

(٩) نقض ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٣٠ ، العدد الثانى ، رقم ٢٢٤ ، ص ٢١٣ .

(١٠) Indmnité de salissure .

(١١) Indemnité d'usure des vétements .

(١٢) نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٠ ، ص ١٢٦ ؛ و٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٢٨ ، ص ١٤٦٢ ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ جورنل ، فقرة ١٩٣ ؛ كامير لانك وج . ليون -كان ، فقرة ٢٣٣ (فى الآخر) ؛ نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٤٨ ، مجموعة بران ، رقم ١٧ ، ص ٥٦ ؛ وقارن نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٤٤ ، دالوز التحليلى ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٧٧ ؛ و٨ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ١٩٥ . وإذا كان المبلغ ، الذى يمثل المصروفات ، لم يقدر بطريقة جزافية ، فإن العامل لايستطيع المطالبة بدفعه إلا إذا أثبت إنفاقه لها (نقض فرنسى ٢٤ مايو سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٨ - ٤- ٢٢٩) .

العاقدين باعتبار « البدل » ساتراً لأجر إضافى ، وتحسب تلك الزيادة فى أجر العامل(١٣) . وعلى القاضى أن يفصل بين مايعتبر منه عوضاً عن المصروف ، وما يكون أجراً على العمل(١٤) . وقد أثارت طبيعة « بدل السفر » ، على وجه الخصوص ، خلافاً فى القضاء الفرنسى ، فى فاتحة هذا القرن(١٥) ، وإهتدت معظم المحاكم بفكرة السبب للتفرقة بين مايعتبر منه عوضاً عن نفقة ، يستقل عن الأجر ولايدخل فى حسابه ، ومايعتبر مقابلا لجهد إضافى لينضوى تحته ويعتبر جزءاً منه(١٦) ، مسترشدة ، فى قضائها ، بظروف الدعوى(١٧) ، غير عابئة بالوصف الذى يطلقه الطرفان عليه(١٨) .

---

(١٣) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وقرب ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٧٥ (فى الآخر)

(١٤) فوج WOOG وباردون-دامارزيد BARDON — DAMARZID ، التعويض لمصابى العمل ، فقرة ١٧٩ ؛ نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٣١ ، ص ٧١٨ . وأنظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٥١ ، ص ٤٧٧١ و ١٦ أبريل سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٥٢ ، ص ٧٧١ .

وإذا حدد البدل جزافا فى عقد العمل ، لم يجز لصاحب العمل ، بإرادته المنفردة ، أن يعدله ، كأى بند فيه ، ويستطيع العامل ، الذى لم يقبل هذا التعديل ، أن يطالب بدفعه على الوجه المتفق عليه فى العقد (نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٤٨ ، ص ٧٧١) .

(١٥) أنظر ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٣٠ ، والأحكام المشار إليها ، ص ٦٧٦ ، هامشى ١و٢ .

(١٦) أنظر أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٢١ يناير و ٤ مارس سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٤ - ١ - ١٠٥ ؛ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٤-١- ٧٣ ؛ و ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٤ -١- ٣٧٣ ؛ وأنظر أيضا استئناف ديجون Dijon ٢ و ١١ أبريل ، و١٩ مايو سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٠ -٢- ٢٥٣ .

(١٧) نقض فرنسى ٢١ يناير و ٤ مارس سنة ١٩٠٣ المشار إليهما .

(١٨) نقض فرنسى ١٠ نوفمبر سنة ١٩٠٣ المشار إليه ؛ وكذلك الحكمان المشار إليهما سابقاً ، هامش ١٧ ؛ وأنظر أيضا ساشيه ، المرجع السابق ، ص ٣٨٠ ؛ وفى الموضوع كله ديرينى ، المرجع السابق ، ص ٣٢ وما بعدها . وإذا ثار نزاع ، بين الطرفين ، فى طبيعة بدل الانتقال ، وإدعى صاحب العمل أن تحديده جزافاً يرجع إلى رغبته فى تجنب مطالبة كل عامل بإثبات تفصيلات ما أنفقه فى إنتقاله ، تعين على العامل أن يقيم الدليل على أنه ، فى الفترة التى

على أن أجر العامل ، إذا تحدد ، بإتفاق الطرفين ، شاملا ماينفقه في سبيل أداء عمله ، يكون متضمناً بدل النفقات المهنية ، ولا يعتد ، في تعيين الأجر ، الذى تحدد ، على مقتضاه ، حقوقه ، إلا بما يكون منه مقابل أداء عمله . بعد أن يخصم منه ما يعادل تلك النفقات ، التي يقدرها القاضي ، إذا ثار . في قدرها ، النزاع أمامه ، وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن أجر الجواب التجارى ، إذا كان يتكون من العمالة وحدها ، التي حددت نسبتها ، جزافاً ، بحيث تشمل نفقات إنتقاله ، وأجور معاونيه ، تعين خصم ما يقابل هذه النفقات المهنية ، من مبالغ العمالة التي قبضها ، ليتحدد أجره ، الذى يعين ، على أساسه ، مايستحقه خلال أجازته السنوية(١٩) . ونقضت الحكم الذى لم يخصم النفقات المهنية من الأجر الإجمالى ، الذى يدفع للعامل ، لأنها ليست مقابل العمل الذى يؤديه ، ولا يمكن ، من ثم ، أن تعتبر ملحقاً لأجره ، لتدخل في حسابه(٢٠)

ولكن للبدل معنى آخر ، فقد يكون عوضاً للعامل عن جهد خاص يبذله ، أو خطر يتحمله ، لا عن مال أنفقه . ومن ثم ، يكون الغرض منه تحقيق التناسب بين الأجر وظروف العمل ، وجعل التزام كل عاقد متوازناً مع التزام العاقد الآخر(٢١) . مثل ذلك البدل الذى يتقاضاه عن ساعات عمل إضافية(٢٢) ، أو عن إشتغاله في وقت غير مريح ، كالعمل ليلا أو في أيام الأعياد(٢٣) ، أو عن قيامه بالعمل في مكان ضار بالصحة(٢٤) ، كالبالوعات أو المصانع الكيميائية ، أو شاق(٢٥) ، كجو شديد الحرارة

=قبض هذا البدل عنها ، لم يكن هذا البدل سوى ملحق مستتر لأجره (نقض فرنسى ٨ يونيو سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٨ -٤- ٢٤٥)

(١٩) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٤٤ ، المشار إليه .

(٢٠) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٤٨ المشار إليه .

(٢١) دوران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٠ -٢ .

(٢٢) Indemnité des heures supplémentaires .

(٢٣) Majoration du travail de nuit ou des jours feriés .

(٢٤) Insalubre .

(٢٥) Penible .

أو البرودة ، أو مشبع بالابخرة أو الأتربة(٢٦) أو خطر(٢٧) ، كباطن الأرض(٢٨) ، أو سقالة مرتفعة(٢٩) . لذلك ، يدخل البدل ، بهذا المعنى ، فى شتى صوره ، فى الأجر ويعتبر جزءاً منه(٣٠) .

على أن محكمة النقض ، عندنا ، بعد أن فرقت بين البدل ، الذى يعطى للعامل « عوضاً عن نفقات يتكبدها فى سبيل تنفيذ عمله » ، ولايعتبر جزءاً من أجره ، والبدل الذى يتقاضاه « لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أدائه لعمله » ، ويعتبر جزءاً من آجره(٣١) ، قضت بأن البدل يعتبر جزءاً من

---

(٢٦) Indemnité de pénibilité ، وإن كان يطلق عليه إصطلاح Prime (ديفلييه ، المقال المشار إليه ، فقرة ٩ ؛ كامير لانك و ج . ليون –كان ، فقرة ٢٣٢–٣).

(٢٧) Dangereux .

(٢٨) Indemnité de profondeur ، ويطلق عليه Prime de profondeur .

(٢٩) Indemnite de hauteur ، ويطلق عليه Prime de hauteur ويقترب منه بدل الاضطرابات الجوية للعامل الذى يتعرض لها فى محل عمله Indemnité d'intempérie .

(٣٠) دير ان وفيتو ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦٠–٢ ؛ كامير لانك وج .ليون–كان ، فقرتا ٢٣٢–٣ و٢٣٣ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٨–٣٨٩ . ويرى المؤلفان الأخيران أن الأدق إطلاق لفظ « المكافأة Prime » ، على هذه المبالغ ، بدلا من إصطلاح « البدل Indemnité . والواقع أن اللغة القانونية الفرنسية ، فى هذه المسألة ، تعوزها الدقة ، كما لاحظ البعض عندهم (دير ان وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٥٩ ؛ ج. ليون – كان ، الأجور ، فقرة ١٨٧) . وإذا كان الاصطلاح الأول (Prime) هو السائد فعلا فى فرنسا ، فإن الاصطلاح الثانى (Indemnité) أكثر اتفاقاً مع السائد فى مصر ، حيث يذكر بدل طبيعة عمل أو بدل عدوى ، مثلا ؛ قرب نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه لاحقا ، هامش ٣١ .

(٣١) نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٠ ، ص ١٢٦ ؛ ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٩ ، المجموعة السابقة ، السنة ٣٠ ، العدد الثانى ، رقم ٢٢٤ ، ص ٢١٣ ؛ وفى بدل السفر نقض ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٢٢٨ ، ص ١٤٦٢ ؛ وفى بدل الانتقال نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، السنة ٢٨ ، رقم ١٣١ ، ص ٧١٨ ؛ و ٥ يونيو سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، السنة ٢٨ ، رقم ٢٣٦ ، ص ١٣٦٥ . على أن المحكمة ، فى هذا الحكم ، الأخير ، ذهبت إلى أن « بدل الانتقال إما أن يعطى إلى العامل عوضا عن نفقات يتكبدها فى سبيل الوصول إلى عمله ، وهو ، على هذا الوضع ، لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه فى حكمه » ، ويظهر ، فى أسباب الحكم ، أن المقصود ايصال العامل من مسكنه إلى محل عمله . وهذا الذى ذهب إليه الحكم غير صحيح ، سواء أكان صاحب العمل يلتزم ، بمقتضى عقد العمل أو لائحة العمل ، بإيصال العامل أم لايلتزم به ، لأنه ، =

الأجر » مالم يقم دليل على أنه ، كله أو بعضه ، يقابل تكليفاً فعليا «(٣٢) ، وأقامت ، بهذا ، على إعتباره أجراً ، قرينة لاسند لها فى القانون ، ولا أساس لها فى الواقع . فالأصل ، كما يفهم من معنى الكلمة لغة ، وماقررته ذات المحكمة(٣٣) ، أن البدل عوض عما غرمه ، أو أنفقه ، العامل ، ولايدخل ، من ثم ، فى حساب أجره ، مما يتعين معه القول بأن على من يدعى أن البدل كان لقاء زيادة جهد أو مشقة ، ويستر ، بالتالى ، أجراً إضافياً ، أن يقيم الدليل على مايدعيه(٣٤) .

٨٩ — **تطبيق : البدل للعملة فى القطاع العام :** أجيز ، فى القطاع العام ، لمجلس إدارة الشركة ، تقرير بدلات متعددة ، وتحديد فئة كل منها ، فى نظام يضعه لها ، وهى بدل التمثيل ، وبدل تقتضيه ظروف العمل أو مخاطره ، أو يستلزمه مكان الوظيفة ، ككونه فى منطقة نائية ، أو تشق فيها الإقامة ، أو فى خارج إقليم الجمهورية ، فضلا عما نعت بالبدلات « الوظيفية » ، وهى التى يقتضيها « أداء وظائف معينة تستلزم منع شاغلها من مزاولة المهنة »(١) .

وأجيز ، لرئيس مجلس الوزراء ، « فى الحالات التى يقدرها » ، أن يقرر

=فى الحالة الأولى ، يعتبر دفع البدل عنه وفاء ، من صاحب العمل ، بإلتزام فى ذمته ، يجد سببه فى أداء العمل ، ويعتبر ، من ثم ، جزءاً من الأجر عنه ، وفى الحالة الثانية يعتبر توفير وسيلة إيصال العامل ، باتفاق الطرفين عليها بعد قيام علاقات العمل ، أجراً عينياً ، ويكون البدل النقدى عنها جزءاً من أجره . أما بدل الانتقال ، الذى يعتبر عوضاً عن نفقه . فهو المبلغ الذى يعطى للعامل مقابل انتقاله الذى يستلزمه تنفيذ عمله ، إذا كانت طبيعة عمله هذا تقتضى إنتقاله كالجواب ، أو الطواف ، مثلا ، وهو الذى يثور الشك فى تكييفه إذا زاد هذا المبلغ عماينفقه العامل عادة فى إنتقاله .

(٣٢) نقض ٢٨ يناير سنة ١٩٧٨ ، مجموعة قضاء النقض فى منازعات العمل ، المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ٤٤ ، ص ٥٣ .

(٣٣) نقض ١١ يونيو سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢ ، رقم ٢٣ ، ص ٢٨ : « البدل ، فى الأصل ، إنما يؤدى إلى العامل عوضاً له عن نفقات تكبدها فى سبيل تنفيذ عمله » .

(٣٤) أنظر نقض فرنسى ٨ يونيو سنة ١٩٧٨ المشار إليه سابقا ، هامش ١٨ .

فقرة ٨٩ :

(١) مادة ٤٠ عاملين .

إحتفاظ العامل بالبدلات التى يتقاضاها بعد نقله إلى وظيفة أخرى(٢) .

ولايعتبر هذا البدل ، فى شتى صوره ، عوضاً عن نفقات أداها العامل. بل هو إما مقابل زيادة جهد بذله ، أو مخاطر يتعرض لها فى أداء عمله ، كبدل ظروف ، أو مخاطر ، الوظيفة ، وبدل الإقامة فى بعض المناطق ، وإما مجرد ستار ، لزيادة فى الأجر ، كبدل التمثيل ، وبدل الوظيفة . ويعتبر ، فى الحالتين ، ملحقاً لأجره ، ويخضع لنظامه القانونى . ويكون له هذا الوصف ، بالأولى ، إذا تقرر له الاحتفاظ به بعد نقله إلى وظيفة أخرى لاتقتضيه .

٩٠ — **تطبيق : البدل للعملة فى المناجم والمحاجر** : تقرر ، لعمال المناجم والمحاجر ، الذين يوجدون فى « مواقع العمل»(١) ، أو ، فى عبارة أخرى ، فى مناطق العمليات الخاصة « بصناعات المناجم والمحاجر » ، كما حددها القانون(٢) ، « بدل ظروف ومخاطر الوظيفة » ، فوض رئيس مجلس الوزراء ، فى قرار منه ، بتحديده بين ٣٠ ٪ إلى ٦٠ ٪ من الأجر الأصلى ، « تبعاً لظروف العمل والمخاطر التى يتعرض لها العامل فى كل وظيفة أو مهنة »(٣) . ويقصد بالأجر الأصلى ، فيما يظهر ، الأجر ، الوارد للعامل ، فى الجدول الملحق بالقانون ، وحده ، دون أية إضافات نقدية أو عينية أخرى .

وتقرر ، كذلك ، للعمال منهم فى « المناطق النائية » ، بدل إقامة ، تتراوح نسبته بين ٣٠ ٪ و ٦٠ ٪ من « بداية الأجر المقرر للوظيفة » فى الجدول الملحق بالقانون . وأحيل ، على رئيس مجلس الوزراء ، ليحدد ، فى قرارات منه ، تلك المناطق النائية ، ونسبة البدل المقرر للعمال فى كل منطقة منها (٤) .

على أن البدلات ، بهذه النسب ، كجدول الأجور الملحق بالقانون ، لاتنطبق إلا على العمال فى مشروعات المناجم والمحاجر ، التى تملكها الدولة ،

---

(٢) مادة ٤٢ عاملين .

فقره ٩٠ :

(١) مادة ٩ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢) مادة ٣ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) مادة ٩ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) مادة ١٠ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

بهيآتها أو فروعها المختلفة . وشركات القطاع العام . أما تلك التى تملكها الجمعيات التعاونية ، أو أحد الأشخاص ، الطبيعية أو الإعتبارية ، فى القطاع الخاص ، فقد أجيز ، بقرار لوزير العمل بالإتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية ، إستثناؤها من نسب تلك البدلات ، وفقاً لظروفها الإقتصادية ، ويحدد لها نسباً أخرى(٥) . إنما لايجوز إعفاؤها كلية منها .

٩١ — المنحة : المنحة(١) هى مبلغ من المال يعطى للعامل فى مناسبات ، أو أوقات ، معينة ، كمرتب الشهر الثالث عشر الذى تدفعه بعض المشروعات إلى عمالها فى آخر كل عام(٢) ، أو المبالغ التى يدفعها بعض أصحاب الأعمال ، فى الأعياد الكبرى(٣) ، إلى عمالهم(٤) . والأصل ، كما يفهم من معنى الكلمة لغة ، أن المنحة تبرع(٥) ، وبالتالى ليس لها طابع ملزم(٦) ، فلا يستطيع

---

(٥) مادة ١١ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ٩١ :

(١) Gratification .

(٢) Treizième mois ، وتسمى ، أحيانا ، منحة الميزانية Prime de bilan أو منحة آخر العام Prime de fin année ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، لأنها ، فى الحقيقة ، منحة Gratification وليست مكافأة Prime التى لها ، فى نظرية الأجر ، معنى آخر (فى نفس المعنى بران وجالان ، فقرة ٢–٥١ : ؛ وأنظر ، فى المكافأة ، لاحقا ، فقرة ٩٦) .

(٣) Étrennes .

(٤) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٦ ؛ ريفيرو وساقاتييه ، ص ٣٨٨ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٣ ؛ وقرب : بران وجالان ، المرجع السابق ؛ كامير لانك رج . ليون – كان ، فقرة ٢٢٥ ؛ جروتل ، فقرة ١٩١ ؛ ج– ليون – كان ، الأجور ، فقرة ١٥٨ ؛ وقارن رواست وديران ، فقرة ٢٨٨ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٩٨ .

ويميز المنحة عن المشاركة فى الربح ، (أنظر لاحقا ، فقرة ٩٨) ، استقلالها عن نجاح المشروع ومبلغ ربحه ، ويميزها عن المكافأة (أنظر لاحقا ، فقرة ٩٦) إنفصالها عن العمل موضوع العقد .

(٥) جروتل ، فقرة ١٩١ ؛ وأنظر الأحكام المذكورة فى جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، أرقام ٨٠٨ – ٨١٥ ، ص ٧٦٩ .

(٦) نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٠٩ ، ص ٧٦٩ .

العامل إقتضاءها(٧) ، ويكون دفعها(٨) ، وبالأولى قدرها(٩) ، خاضعاً لمشيئة صاحب العمل ومحض إرادته . وتبقى ، بذلك ، بمعزل عن الأجر ، فى نظامه القانونى ، ولاصلة لها به(٩) . هذا التكييف أصدق ما يكون على المنحة العرضية ، التى تعطى ، فى مناسبة سعيدة ، من صاحب العمل إلى عماله ، كحادث زواجه ، أو ولادة طفل له(١٠) ، أو التى تمنح لعامل بشخصه ، أو لعمال بذواتهم ، مجازاة له ، أو لهم ، على أمانته أو أمانتهم ، أو لمد يد العون له ، أو لهم ، لظرف طارىء أو كارثة ، أحاط ، أو أحاقت ، به أو بهم(١١) .

ويرتفع ، على العكس ، هذا التكييف عن المنحة إذا إلتزم صاحب العمل ، — صراحة فى العقد الفردى أو الإتفاق الجماعى ، أو ضمناً بإدراجها فى لائحة العمل — ، بأدائها للعامل ، وتصير جزءاً من الأجر ، يتعين عليه الوفاء به له(١٢) . هذا الحكم ، الذى إستخلصه ، من المبادىء العامة ،

---

(٧) نقض فرنسى ، (الدوائر المجتمعة) ، ٥ أغسطس سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، ص ٣٢١ ، ومجموعة بران ، فقرة ١٨ ، ص ٦٠ .

(٨) نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨١٦ ، ص ٧٦٩ .

(٩) دبران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٣ .

(١٠) ديرينى ، المرجع السابق ، ص ٤٧ ؛ ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٢٤ .

(١١) ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٢٥ .

(١٢) وتصير المنحة جزءاً من الأجر فى الحدود التى رسمها الاتفاق . فإذا تقررت المنحة ، وفقاً لعبارة عقد العمل الفردى ، « إلى حين صدور أمر جديد » ، فإنها تعتبر عنصراً مؤقتاً فى الأجر ولا يستطيع العامل الاعتراض على إنقاصها ، ثم إلغائها ، ما دام لم يقم الدليل على « إتفاق لاحق يتعلق بالإبقاء عليها ، أو على خبث ، أو نية الإضرار ، فى إلغائها » (نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٢ ص ٧٦٩) . وإذا التزم صاحب العمل ، فى خطاب منه تحتمل عباراته معان متعددة ، بدفع منحة سنوية حال تحقيق أرباح فقط ، ومع ذلك قام بدفعها ، فى بعض سنوات خاسرة ، فإنه يكون قد أعطى على وجه التبرع ، دون أن يلزم نفسه ، ويستطيع أن يمتنع عن دفع المنحة حال عدم تحقيق أرباح (نقض فرنسى ٩ يونيو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٤ ص ٧٦٩) . وإذا تقررت ، فى الاتفاق الجماعى ، منحة محدودة لبعض فئات العملة ، فإن قاضى الموضوع يمسخ عبارات هذا الاتفاق إذا اعتبر هذه

الفقه(١٣) . والقضاء(١٤) فى فرنسا ، ثابت عندنا بنصوص صريحة فى القانون(١٥) . ولاتثور الصعوبة ، فى تكييفها القانونى ، إلا إذا جرت عليها عادة صاحب العمل ، دون بند صريح أو إتفاق ضمنى . الواقع أن تكرار دفعها لايكفى لاعتبارها ملحقاً للأجر ، وإلزام هذا الأخير بها(١٦) ، « لأن مجرد تكرارالتصرف لايغير من طبيعته القانونية . ولاينقلب التبرع معاوضة بسبب إنتظام الرضاء به »(١٦) . ويكون مناط التكييف الصحيح له هو وجود التزام قانونى ، نشأ بإرادة الطرفين ، أو عدم وجوده(١٦) . سلم القضاء الفرنسى بوجود هذا الإلتزام فى العادة الجارية بالوفاء به إذا توافر .

=المنحة ملحقاً لأجورهم ، يزداد ، بنفس النسبة ، بزيادة هذه الأجور (نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٨ ، ص ٧٦٩) .

وإذا تقررت المنحة بالاتفاق ، كسبت منه صفتها الملزمة ، وليس للقاضى أن يبحث فى توافر شروط العمومية والثبات والتحديد فى دفعها إلى العملة (نقض ٣ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ١ ، ص ١٣ ؛ وقرب نقض فرنسى ٧ فبراير سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٢٠ ، ص ٧٦٩) . ويجوز ، بالتراضى ، إلغاء المنحة المتفق عليها فى عقد العمل ، وترك تقدير أمرها لصاحب العمل وحده ، حسب الظروف الاقتصادية ؛ ولا يعتبر هذا الاتفاق متضمنا شرطا إراديا محضاً يؤدى إلى بطلانه (نقض فرنسى ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دو باليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٠٠ ، ص ١٠٩) .

(١٣) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ١/١٥ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٩ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ٢٢٨ .

(١٤) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٩٢ ، ص ١١٨ ؛ ٢ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠٣ ؛ ١٤ يونيو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ — ٢ — ٣٤٩ .

(١٥) مادة ٣/٦٨٣ مدنى ، ونقلت ، مع تغيير فى الصياغة ، إلى المادة ٣/٤ عمل قديم ، وبعد حذف جزء منها إلى المادة ٣/١ — (٥) عمل جديد ؛ التى عبرت عن لائحة العمل بعبارة « الأنظمة الأساسية للعمل » ؛ وأنظر نقض ٢٣ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٥٤ ، ص ٣٨٨ : يستوى أن تكون واردة فى لائحة العمل ، أو صدرت فى قرارات ، من صاحب العمل ، إلى عماله .

(١٦) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

فى تلك العادة . العمومية(١٧) . بشمولها جميع العمال فى المشروع (١٨) . أو بعض فئات منهم(١٩) . والإستمرار أو الثبات(٢٠) . بدفعها ، بإنتظام ، فى أوقات دورية(٢١) . والتحديد(٢٢) ، على الأقل فى طريقة حسابها(٢٣) . فلايتغير قدرها ، أو ضابط تقديرها ، من مرة إلى أخرى(٢٤) . أما إذا

---

(١٧) **Généralité** .

(١٨) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٣٠١ ؛ السين **Seine** المدنية ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٥ — ١ — ٤٢٥ .

(١٩) استئناف روان **Rouen** ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١١٢ .

(٢٠) **Constence** .

(٢١) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ المشار إليه ؛ وأنظر ، كذلك ، ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٢٢ .

(٢٢) **Fixité**

(٢٣) نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٣٠ ، ص ٧٧٠ ؛ ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٢٣ .

ويجب ألا تؤخذ صفة التحديد بمعناها المطلق (ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٦٠) . ويكفى ، فى توافرها ، ألا تقل نسبة المنحة عن رقم معين ولوكان قدرها متغيراً (نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٢٢ ، ص ٧٦٩) ؛ بل يجوز أن تتغير طريقة حسابها ، وكذلك قدرها ، مادامت تعتبر ، فى مبدئها ، وفى حدها الأدنى ، ثابتة (نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٢٧ ، ص ٧٦٩) .

(٢٤) نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ — ٢ — ١٣٦٦١ ؛ ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٢٣ ، بلفور **Belfort** المدنية ١١ يناير سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ١١٧ ؛ وراجع ، فى ذلك كله ، ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ دروويا **DROUILLAT** وأراجون **ARAGON** ، تقنين العمل معلقاً عليه ، ص ٥٨ ، رقم ٧ ؛ ج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضا بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٥٥ .

وينحصر إلزام العادة ، بداهة ، فى النطاق الذى رسمه تكرارها . ويتفرع ، على هذا ، أن إعطاء المنحة لبعض فئات العمال ، فى المشروع ، لا ينشأ عنه إلتزام بدفع مثلها إلى فئات أخرى . وإذا نبه صاحب العمل ، فى نشرة العمل **Note de service** ، بأن المنحة لن تدفع ، فى السنوات المقبلة ، إلا إذا سمحت الظروف الإقتصادية بدفعها ، فانه لا يلتزم =

فقدت العادة وصف العمومية . بأن علق إعطاؤها للعامل على تقرير من رئيسه(٢٥) ، أو على إنعدام كل خطأ مهنى فى جانبه (٢٦) ، أو لم تمنح لكل العملة ، أو لبعض فئاتهم ، دون تمييز(٢٧) ، أو نقص العادة نعت الثبات ، بأن أعطيت المنحة فى بعض السنوات دون بعض(٢٨) ، أو فاتها صفة التحديد ، بأن إختلف قدرها من عام إلى آخر(٢٩) ، ظل للمنحة تكييف

= بدفعها إذا لحقته خسارة (نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨١١ ، ص ٧٦٧) .

وأنظر ، فى استلزام هذه الشروط الثلاثة ، فى العادة ، نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٣٠ ، ص ٧٧٠ ؛ ٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٧ ، ص ٩٦ ؛ ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٢ ، ص ١٣٧ ، وحديثا ٤ يناير سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٨ - ٤ - ٧٩ ؛ وأنظر ، كذلك ، تيسييه TEYSSIE قانون العمل ، فقرتى ٥٨٤ و ٥٨٥ .

(٢٥) نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨١٥ ، ص ٧٦٩ .

(٢٦) استئناف أميان Amiens ١٥ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦-٢-م ٣١٥ : « المنحة الاتفاقية للشهر الثالث عشر لا تتميز بصفات التحديد والثبات والعموم على وجه يسمح باعتبارها عنصراً للأجر ، متى كان منحها قد علق على شرط انعدام كل خطأ مهنى للعامل ، ظرف يكفى لإزالة الصفة التلقائية لدفعها » . ويقصد بنعت « الاتفاقية » الوارد فى الحكم ، على ماييدو ، التى تتأسس على عادة اتفاقية .

(٢٧) نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٣ ، ص ١٣٤ ؛ باريس التجارية ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧٧ ، ص ١١٧ .

(٢٨) نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٢٩) نقض فرنسى ٢٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٠٨ ، ص ٧٦٩ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٠٩ ، ص ٧٦٩ ؛ ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٠ ، ص ٧٦٩ ؛ ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨١٣ ، ص ٧٦٩ ؛ و ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ - ١ - م ٢٥٦ : « لم يستخلص من الوقائع الثابتة لديه النتائج القانونية المتولدة

التبرع ، فلا تعتبر إلتزاماً في ذمة صاحب العمل، ولا عنصراً في أجر العامل(٣٠).

أما عندنا ، فقد إعتبرت المنحة ، في التقنين المدني ، « جزءاً لايتجزأ من الأجر » إذا « جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لاتبرعاً »(٣١) . ولم يقصد واضعو التقنين « بالعرف » إصطلاحه الفني (٣٢) . وإلا لما أمكن سريان الحكم المذكور إذا فاته وصف العموم بأن لم يشمل الأخذ به ، على الأقل ، أفراد مهنة واحدة ، بل أرادوا به « العادة الثابتة »(٣٣) ، في المشروع(٣٤) ، أو في المهنة(٣٥) . على أن أهم مايعيب

عنها ، الحكم الذى قضى بأن العاملة التي قبضت ، في سنتي ١٩٦٦ و ١٩٦٧ منحة نهاية العام التي تساوى المرتب الشهرى ، لها الحق في الاعتماد على مرتب الشهر الثالث عشر في السنوات اللاحقة ، مع أن قدر هذه المنحة ، بعد أن زاد بين عامى ١٩٦٢ إلى ١٩٦٦ حتى وصل إلى مرتب شهر ، عاد ، منذ سنة ١٩٦٨ ، وانخفض تدريجياً ، لينعدم تماماً في سنة ١٩٧١ ، ولم يعد إلى الظهور في سنة ١٩٧٢ إلا في شكل متواضع جداً . ويتضح ، من هذه الوقائع ، أن المنحة كانت متغيرة في قدرها ، ولم يرجع ، في تحديدها ، إلى ضابط محدد ودقيق من شأنه أن يضفى عليها صفة الالزام » . وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ (الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٨٢٧ ، ص ٧٦٩) ، الذى قرر أن للعامل ، أن يعتبر المنحة التي تعطى لعملة المشروع ، – ورغم أنها تغيرت في طريقة حسابها وفي قدرها – ، على الأقل في مبدئها ، وفي قدرها الأدنى ، إلا في ظروف خاصة ، حقاً مكتسباً له ملحق لأجره ، متى ثبت أنها تعطى دورياً ، وبصفة مستمرة ، منذ سنوات عديدة .

(٣٠) راجع الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوامش ٢٦ – ٢٩ ؛ وحديثاً نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٤ ، الذى رفض الطعن في حكم نفى تكييف الأجر عن المنحة السنوية ، التي تعطيها الشركة لعمالها ، لأنها كانت متغيرة ، وتتوقف ، في منحها ، وفي قدرها ، على محض إرادة صاحب العمل .

(٣١) مادة ٣/٦٨٣ مدنى . وأنظر نقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ (مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٦ ، ص ١٧٧٨) ، الذى نقض حكماً قضى بأن اعتبار المنحة جزءاً من الأجر مشروط بالتزام صاحب العمل بدفعها في عقد العمل ، أو في لائحة العمل ، مغفلا حالة جريان العادة بدفعها .

(٣٢) Coutume .

(٣٣) جاء ، في الترجمة الفرنسية (الرسمية) للمادة ٣/٦٨٣ « **Usage établi** » تعبيراً عن لفظ « العرف » الوارد في النص المذكور .

(٣٤) نقض فرنسى ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ – ٢ – م ١٩٧ ؛ و ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ – ١ – م ٢٣ .

(٣٥) نقض فرنسى ٣١ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس –

النص هو إعتماده ، فى تقدير وجود الإلتزام ، على إرادة العامل ، وهو الدائن فيه ، تأثراً بالفقه(٣٦) ، والقضاء(٣٧) ، فى فرنسا ، وكان الصحيح أن ينظر ، فى ذلك ، إلى نية صاحب العمل ، أى المدين به : فهو الذى أنشأ العلاقة ، إبتداء ، بتصرفه ، فيكون رسم حدودها عن طريق تفسير إرادته ، والكشف عما يقصده(٣٨) . وقد تجنب الشارع ، فى قانون العمل الجديد ،

= التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٠ ، ص ١١٧ ؛ وأنظر ، كذلك ، ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٨٩ .

(٣٦) أولبيه ، ص ٢٠٠ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ؛ وقرب كاميرلانك و ج. ليون — كان ، فقرة ٢٢٨ — ٢ .

(٣٧) نقض فرنسى ١١ يوليو سنة ١٩٥٦ (خمسة أحكام) ، دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٤٦١ ؛ ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ (حكمان) ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٥٥ ؛ ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ المشار إليه .

(٣٨) ولكن ، مهما كان العيب الذى يعتور ، من الناحية التشريعية ***Lege ferenda*** المادة ٣/٦٨٣ من المجموعة المدنية ، أو المادة ٣/٣ من قانون العمل القديم ، فلم يكن مناص من الانصياع لحكمها ، وليس للقاضى أن ينحرف عنه . فمناط الالتزام بدفع المنحة ، وفقاً لهاتين المادتين ، واعتبارها ، طبقاً لهما ، ديناً فى ذمة صاحب العمل ، لا تبرعاً منه ، حينما يكون مصدرها العادة ، هو اعتقاد العمال بأنها أصبحت جزءاً من أجورهم ، وركونهم إلى هذا التكييف ، لا انصراف إرادة صاحب العمل إلى إنشاء التزام ، فى ذمته ، بدفعها ، واعتبارها ، فى نيته ، أجراً لهم . على أن الموقفين ، فى الحقيقة ، متلازمان ، لأن صاحب العمل ، الذى يعتاد ، بصفة مستمرة ، على دفع منحة محددة ، فى أوقات دورية منتظمة ، لجميع عماله ، أو لبعض فئاتهم ، دون تمييز بينهم ، قد أراد ترتيب التزام فى ذمته بالوفاء بها لهم ، تصبح به المنحة جزءاً من أجورهم ، ولا يمكن ، فى الحقيقة ، بغير هذا ، تفسير إرادته ، وإلا لدفعها فى بعض الأوقات دون بعض ، أو لبعض العمال دون بعض ، أو اختلف قدرها من مرة إلى أخرى . لذلك ، نرى أن محكمة النقض قد خانها التوفيق حين قضت بأن فى النص ، فى لائحة الشركة ، على أن المنحة « لا تدخل ضمن الأجر ما يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا إلتزاماً ، كما ينفى جريان العرف بها » (نقض ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٥ ، رقم ٩ ، ص ٣٨) ، لأن تكييف التصرف يحدده القانون لا إرادة أحد طرفيه أو كليهما . وقد أضفى القانون ، بنصوص صريحة ، على المنحة تكييف الأجر ، إذا « جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً » (مادتا ٢/٦٨٣ و ٣/٣ المشار إليهما) ؛ فلا يستطيع صاحب العمل أن يخلع عن المنحة هذا التكييف متى توافرت له ، طبقاً للقانون ، شروطه . ولسنا ، بعد ذلك ، فى حاجة إلى القول بأن « النص » المشار إليه فى لائحة =

هذا النقد ، واكتفى بالنص فيه على إعتبار المنحة جزءاً من الأجر» إذا جرى العرف بمنحها »(٣٩) . بعد أن كان ، فى قانون العمل القديم ، يردد العبارة الواردة فى التقنين المدنى(٤٠) . ويصعب ، على القاضى ، إعطاء العادة وصف « الثبات » ، التى قصدت ، فى النص ، باصطلاح العرف ، إذا تخلفت عنها إحدى الخصائص الثلاث ، التى أبرزتها المحاكم الفرنسية ، وأوجبت توافرها فيها .
ويقع عبء إثبات العادة على عاتق العامل ، طبقاً للمادة الأولى من قانون الإثبات . فمن يدعى حقاً عليه أن يقيم الدليل على وجوده(٤١) . وإذا كان إعطاء المنحة وفقاً للعادة ، يقترن بشروط معينة ، يقع على العامل إثبات

=الشركة ، الذى ينكر تكييف الأجر على بعض عناصره بقع باطلا لمخالفته لنص آمر ، هو المادة ٣/٣ من قانون العمل (مادة ١/٦ و ٢ من قانون العمل القديم) ، إذ يكفى لإهمال البند الوارد فى لائحة الشركة ، المشار إليه ، أن يكون القانون ، لا الإدارة الفردية ، مرجع تكييف التصرف . والأكثر غرابة فى حكم محكمة النقض هو ما ذهب إليه من أن ذلك البند « ينفى جريان العرف بالمنحة » ! ، فتوافر العادة ، أو « العرف » على حد تعبير الحكم ، واقعة مادية ، ومن ثم حقيقة واقعة . فكيف ينفيها النص فى اللائحة على إنكار تكييف الأجر عن المنحة ؟ .

لذلك ، كانت محكمة النقض الفرنسية أكثر حرصاً على تطبيق قواعد القانون حين قضت بأن « وصف المنح بأنها « تبرعات استثنائية **Libéralités exceptionnelles** » لا يغير من طبيعتها ، فمتى أعطيت طبقاً لعادة جارية ، فى مقابل العمل الذى أدى ، يجب إعتبارها عنصراً فى الأجر عن هذا العمل (نقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ ، (الدعوى الثانية) ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٥٥) ، وحين رفضت الطعن فى حكم قضاة الموضوع ، الذى ألزم صاحب العمل بدفع منحة ، وصفها بأنها تبرع منه ، تأسيساً على أن « هذه المنحة ، التى وصفت بأنها استثنائية ، كانت ، فى الحقيقة ، تمنح دورياً ، على وجه صارت معه ، رغم التكييف الذى أعطى لها ، عنصراً فى الأجر » (نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٤٩١) .

(٣٩) مادة ٣/١ — (٥) منه

(٤٠) مادة ١/٣ — (٣) منه

(٤١) نقض فرنسى ٢١ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٠ ، ص ١١٧ ؛ ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٣ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٠ ، ص ١٣٦ .

توافر هذه الشروط(٤٢) . ويعتبر قيام العادة ، أو عدم قيامها ، « مسألة واقعية » يفصل فيها قاضي الموضوع دون رقيب عليه(٤٣) .

وقضت محكمة النقض ، تطبيقاً لهذه القواعد : بأن « متى توافرت عناصر العرف فى صرف المنحة أصبحت حقاً مكتسباً للعمال : وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم » بحيث « لا يمنع من ذلك تحقق الخسارة أو إنخفاض الربح بعد إستقرار هذا العرف »(٤٤) . و نقضت . بناء على هذا . قرار هيئة التحكيم . الذى . مع إعترافه بحق العمال فى المنحة . رأى التريث فى إلزام صاحب العمل بها . — لخطورة الخسائر التى منى بها . ودفعته إلى التفكير فى إغلاق مصنعه نهائياً — . إلى أن تستبين مركزه المالى . وتظهر لها قدرته على الوفاء بها(٤٥) . وأقرت قاضى الموضوع على حكمه : الذى إعتبر فيه المنحة جزءاً من الأجر . إستناداً إلى « ماستخلصه من شهادة الشهود . وماثبت من هذه الشهادة من أن رب العمل إعتاد ،لعدة سنوات : صرف المنحة لعماله جميعاً ، بصفة عامة وعلى أساس نسبةمعينة من مرتباتهم : وأن هذا الاعتياد قد أنشأ عرفاً خرج بهذه المنحة من إعتبارها تبرعاً إلى جعلها إلتزاماً يضاف إلى أجر العامل الإصلى ويعتبر مكملاً له »(٤٦) . وأقرت

(٤٢) نقض فرنسى ٣٠أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ —م ١٩٧ .

(٤٣) نقض ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٢ (حكمان) ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء أول ، رقم٦٥ ، ص ١٠٦—١٠٩ .

(٤٤) نقض ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٩٩ ، ص ٦١٤ .

(٤٥) نقض ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض : السنة ١٧ ، رقم ٢٣٢ ، ص ١٦٤٦ . ونقضت محكمة النقض الفرنسية ، تطبيقاً لذات القاعدة ، الحكم الذى ألزم صاحب العمل ، — الذى إدعى عدم قدرته على دفع منحة آخر العام لعامل إنتهى عقده — ، بدفعها ، إلى هذا الاخير ، « فى اليوم الذى يدفعها إلى أى عامل عنده » ، لأن هذه المنحة قد تقررت بالاتفاق ، وليست تبرعاً ، ولا معلقة على نتائج الاستغلال ، فلا يستطيع قضاة الموضوع إعفاءه ، مؤقتا ، من الوفاء بها ، ولا منحه ، لدفعها ، نظرة ميسرة غير محددة ، إستناداً إلى فكرة عدم التفرقة بين العملة (نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ —م ١٩٧) .

(٤٦) نقض ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٩٤ ، ص ٨٤٢ .

المحكمة ، كذلك ، هيئة التحكيم على قرارها ، الذى إعتبرت فيه عشر سنوات ، كان صاحب العمل يدفع فيها المنحة باستمرار ، « مدة كافية لتكوين العقيدة عند العمال لاعتبار المنحة جزءاً من الأجر »(٤٧) . وأقرت ، أخيراً ، هيئة التحكيم على قرارها ، الذى رفضت فيه إعتبار المنحة ، — التى ظل صاحب العمل يدفعها لعماله ، فى آخر كل عام ، طيلة خمس سنوات ، وكان قدرها يتراوح « بين أجر شهر واحد وأجر ثلاثة شهور » — ، جزءاً من الأجر « على أساس مرتب شهرين » ، ولم تجد تناقضاً فى أن تعتبر هيئة التحكيم ، فى ذات القرار ، المنحة التى كان صاحب العمل ذاته يدفعها للعمال أنفسهم ، جزءاً من الأجر ، لاستنادها إلى أن هذا الأخير كان يدفعها « باضطراد وبإستمرار وبمقدار ثابت مدة خمس سنوات(٤٨) . وإذا كنا نوافق محكمة النقض على هذا القضاء ، الذى جرت فيه على نهج محكمة النقض الفرنسية ، فإننا مع ذلك ، نأخذ عليها عدم الدقة فى صياغة أحكامها ، حين عبرت ، فى الحكم الأول ، عن « العادة الثابتة » باصطلاح العرف ، إنسياقاً وراء عبارة النصوص ، وهى ، كما قدمنا ، معيبة(٤٩) ، وفى الحكم الأخير ، عن « المنحة » باصطلاح « المكافأة » ، الذى له ، فى نظرية الأجر ، كما سنرى(٥٠) ، معنى آخر .

ومتى ثبت للمنحة تكييف الأجر ، خضعت ، كما أشرنا(٥١) لنظامه القانونى(٥٢) ، وتعين إدخالها فيه لتحديد حقوق العامل التى تقدر على أساس

---

(٤٧) نقض ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ المشار إليه .

(٤٨) نقض ١١ فبراير سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٢٦ ، ص ٤٦٧ . وأنظر ، كذلك ، فى استلزام تلك الشروط الثلاثة ، التى استلزمها القضاء الفرنسى ، لاعتبار المنحة جزءاً من الأجر ، استئناف القاهرة ٢١ مايو سنة ١٩٥٣ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٣ ، رقم ١٩٦ ؛ واستئناف المنصورة (هيئة تحكيم الزقازيق) ، ١٨ مايو سنة ١٩٥٥ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٥ ، رقم ٥٢ .

(٤٩) راجع سابقاً ، ص ٤٠٤ .

(٥٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٩٥ .

(٥١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(٥٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها .

أجره ، كتطبيق الأجر الأدنى الذى يفرضه القانون (٥٣) ، أو الاتفاق الجماعى (٥٤) ، له ، وفى تقدير التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار (٥٥) ، وعن التعسف فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة (٥٥) ، أو نقض العقد ذى المدة المحددة قبل حلول أجله ، إذا صدر الإنهاء ، فى الحالتين ، عن صاحب العمل ، وفى تحديد مكافأة نهاية الخدمة (٥٦) ، والزيادة فى الأجر عن ساعات العمل الاستثنائية (٥٧) . وأخيراً فى تعيين مقابل الأجر خلال الأجازة السنوية (٥٨) إلا إذا كانت المنحة سنوية ، لأنها تمنح ، حالئذ ، عن السنة كاملة ، ومنها مدة الأجازة . وتؤدى إضافتها إلى الأجر ، لحساب مقابل الأجازة ، إلى حصول العامل عليها مرتين خلال أجازته السنوية (٥٨) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض بأن « ضم المنحة إلى أجر العامل لايغير من مقابل الأجازة الذى

---

(٥٣) قرب نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٣٠١ ، وأنظر ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٦١ .

(٥٤) نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٢٦ ، ص ٧٦٩ ؛ ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٢ ، ص ٩٦ .

(٥٥) نقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٦ ، ص ١٧٧٨ ؛ ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(٥٦) نقض ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، المشار إليه ؛ ونقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٧٢٨ .

(٥٧) ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(٥٨) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ١٨٧ ؛ ١٠ يوليو سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٢ ، ص ١٠١ ؛ ٩ مايو سنة ١٩٦٢ ، المجلة السابقة ، سنة ١٩٦٣ ، ص ٤١ ، وملاحظات ج . سافاتييه J. SAVATIER ؛ ٦ يونيو ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٧٣٣ ؛ ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقما ١١٣٥ — ١١٣٦ ، ص ٧٨٤ : « يجب أن يحدد مقابل الأجازة السنوية على أساس مجموع أجر العامل La totalité de la rémunération خلال السنة المعنية بما فيه منحة نهاية السنة » . ولكن « حينما تكون هذه المنحة مدفوعة عن كل السنة ، وقت الحضور الفعلى ووقت الأجازة ، فان صاحب العمل يدفع الجزء من مقابل الأجازة ، الذى يقابل المنحة ، حينما يدفع هذه المنحة عن السنة بأكملها ، وليس عليه أن يدفع ، مرة أخرى ، هذا الجزء عندما يدفع مقابل الأجازة » .

إستحق له » ، لأن «الأجر ، الذى يحسب على أساسه المقابل ، هو الأجر الثابت وحده » ، دون ملحقاته(٥٩) . ولا يصدق هذا القضاء ، فى خصوص المنحة ، إلا على السنوية منها ، التى عرضت فى الدعوى ، أما فى غيرها ، فإنه يخالف نصوص القانون ، التى إعتبرت المنحة ، كما قدمنا ، جزءاً من الأجر لايتجزأ(٦٠) .

ويستحق العامل المنحة ، لكونها جزءاً من أجره ، ولو فصل لخطأ نسب إليه(٦١) ، بل ولو كان خطؤه جسيماً ، أجاز لصاحب العمل فصله بغير مهلة(٦٢) .

وأثير ، أمام القضاء الفرنسى ، حق العامل فى المنحة السنوية ، إذا غادر المشروع ، بالاستقالة أو بالفصل من الخدمة ، قبل نهاية السنة ، أو ، فى عبارة أوسع ، قبل حلول ميعاد إستحقاق المنحة . يقضى المنطق القانونى بقيام حق لهذا العامل فيها بنسبة المدة التى قضاها فى المشروع قبل مغادرته له(٦٣) ، لأنه ، طيلة هذه المدة ، يستحق أجره ، الذى تعتبر المنحة عنصراً فيه أو جزءاً منه(٦٤) ، إلا إذا إتفق ، صراحة أو ضمنا(٦٥) ، أو نصت لائحة العمل فى

---

(٥٩) نقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، المشار إليه .

(٦٠) مادة ٣/٦٨٣ مدنى ، ومادة ٣/١ — (٥) عمل .

(٦١) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٢٨ ، ص ٧٧٠ .

(٦٢) استئناف روان Rouen ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه .

(٦٣) ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٦٢

(٦٤) استئناف ريمس Reims ٢٦ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ —١ — م ١٠٠ : « العامل ، الذى يفيد من شهر ثالث عشر ، يدفع له أجره الحقيقى ثلاث عشرة مرة خلال السنة ، ويقبض ، من ثم ، هذه المبالغ فى إثنى عشر شهرا . فاذا ترك العامل المشروع ، قبل نهاية الاثنى عشر شهرا ، يقبض ، زيادة على أجره ، بنسبة المدة التى قضاها فيه منها ، جزءاً من الشهر الثالث عشر ، يعتبر مكملا للأجر الذى له الحق فيه خلال السنة » .

(٦٥) أنظر مثلا لهذا الاتفاق فى نقض فرنسى أول فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٣ ؛ و ١١ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٦ ، ص ١٣٥ .

المشروع(٦٦) : أو جرت العادة فيه(٦٧) ، على قصر الحق فى المنحة على العمال ، الموجودين فيه ، وقت إستحقاقها ، وحدهم . ولكن محكمة النقض الفرنسية لم تقتنع بهذا الرأى ، وتستلزم ، ليستحق العامل . الذى يترك العمل قبل موعد دفع المنحة ، جزءاً منها بنسبة المدة التى قضاها فيه ، أن يقيم الدليل على إتفاق . أو عادة « عامة ومنتظمة وثابتة » تعطى له هذا الحق فيه(٦٨) . ونقضت كل حكم قضى للعامل به ، إستناداً إلى إتفاق على المنحة ، أو جريان العادة بها ، ولو كانت هذه العادة عامة ، وثابتة ، ومحددة ، بغير أن يثبت أن الاتفاق أو العادة يقرر له جزءاً من المنحة بنسبة المدة التى قضاها فى عمله(٦٩). على أن العامل ، الذى يفصل من الخدمة . لاتنتهى صلته بالمشروع إلا بإنتهاء

---

(٦٦) أنظر مثلا لهذه اللائحة فى نقض فرنسى ٣ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٧ ، الفهرس التحليلى ، عقد العمل ، رقم ٢٣٩ ، ص ٢١٣ .

(٦٧) أنظر مثلا لهذه العادة فى نقض فرنسى ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ .

(٦٨) نقض فرنسى ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٧ ؛ وكذلك ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المجلة السابقة : ١٩٧٣ - ١ - م ٨٣ ؛ و ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ ؛ فى نفس المعنى ديڤيلييه ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣ . ويعتبر الاتفاق ، أو جريان العادة ، على تجزئة الشهر الثالث عشر على شهور السنة ، بحيث يقبض العامل كل شهر جزءاً منه ، بمثابة اتفاق ، أو عادة ، على استحقاق المنحة شهرياً ، ويستحق العامل ، من ثم ، جزءاً منها بنسبة المدة التى قضاها فى المشروع قبل تركه (نقض فرنسى ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٩٨ ، وهو غير الحكم المشار إليه سابقاً فى هذا الهامش) . إنما لا يكفى إعطاء المنحة ، مرتين ، لعمال تركوا العمل قبل استحقاقها ، بنسبة المده التى قضوها فيه ، القول بوجود عادة ملزمة باعطائها فى الحالات المماثلة (نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧١ ، ص ١١٧) .

(٦٩) أنظر مثلا نقض فرنسى ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١١ ؛ ١٧ يونيو سنة ١٩٧٠ المشار إليه ؛ ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٦٣ ، ص ٩٦ ؛ و ١٣ أبريل سنة ١٩٧٦ المشار إليه ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٧٦ ، ص ٧٧٢ ؛ و ١٩ يوليو سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ٨٧٧ ، ص ٧٧٢ .

مهلة الإخطار ، حتى لو أعفى ، فى أثنائها ، من العمل فيه ، وتبعاً لهذا ، يستحق المنحة ، التى تدفع للعملة قبل إنقضاء هذه المهلة ، « لأن صاحب العمل إذا كان يستطيع إعفاء عامله من أداء العمل خلال مهلة الإخطار ، فإنه لايستطيع حرمانه من الأجر الذى يستحقه فى أثنائها »(٧٠) .

٩٢ — العلاوة : « العلاوة » (١) هى زيادة فى الأجر ، تعطى للعامل ، لاعتبار خاص به ، كأقدميته لدى صاحب ، أو زيادة أعبائه العائلية ، أو لظروف الحياة التى تحيط به ، كارتفاع أسعار المواد الضرورية للمعيشة(٢) . وقد تكون هذه العلاوات مقررة ، للعملة ، فى عقود العمل الفردية ، أو فى إتفاق العمل الجماعى ، وإن كان الغالب أن يكون تنظيمها وارداً فى لائحة العمل ، ولا يثور أدنى شك ، حالئذ ، فى إعتبارها جزءاً من الأجر . كما أن لها ، على وجه اليقين ، هذا التكييف إذا صدر بها ، لمصلحة العملة ، نصوص تشريعية(٣) . أما ، فى غير تلك الحالات ، فقد يتطرق الشك إلى تكييفها القانونى ، وفى مسلك الشارع ، حيالها ، فى التقنين المدنى ، مايزيد هذا الشك بدلا من تبديده(٤) : إعتبر ، فى المادة ٢/٦٨٣ منه ، « علاوات غلاء

---

(٧٠) نقض فرنسى ٥ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩١٢ ، ص ٧٧٤ ؛ ١١ يونيو سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ٩١٣ ، ص ٧٧٤ ؛ ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧١ — ٢ — ١٦٧٦٠ .

فقرة ٩٢ :

(١) Allocation .

(٢) أطلق الشارع ، فى بعض التشريعات الخاصة ، على هذه العلاوة ، عبارة « إعانة غلاء المعيشة (أنظر مثلا الأمر العسكرى رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٤٢) ، وهى عبارة معيبة ، إذ تتضمن معنى الإحسان ، وهو مالا وجود له فى علاقات العمل . ولكنه استعمل التعبير الصحيح فى المادة ٢/٦٨٣ مدنى ، والمادة ١/١ (٢) عمل .

(٣) أنظر ، مثلا ، لاحقا ، فقرة ٩٣ .

(٤) اعتبر الشارع ، فى قانون العمل القديم (مادة ١/٣ منه) ، والجديد (مادة ١/١ منه) أجراً « جميع العلاوات أيا كان نوعها » . ومع ذلك ، لا نعتقد أنه استعمل لفظ « العلاوات » فى هذه الفقرة ، بالمعنى الخاص الذى نقصده ، ونرجح أنه قصد به معنى عاماً يشمل جل ملحقات الأجر .

المعيشة » ، وفي قانون العمل . « العلاوة الدورية » . وعلاوة « الأعباء العائلية » ، وهي صور لها ، جزءاً من الأجر . ولكنه قيد ، في المادة ٣/٦٨٣ من التقنين المدني . إعطاء باقي صورها هذا التكييف . بأن يجرى « العرف »(٥) بها . و سوّى ، بهذا . بينها وبين المنح . مع ما يوجد ، بين طبيعتيهما ، من خلاف كبير . ذلك أن إعطاء « العلاوة » ، للعامل ، يفيد ، من جانب صاحب العمل ، زيادة أجره ، وتسلمها ، من جانب العامل ، يدل على قبوله ، فيتم بينهما ، على هذا النحو ، تعديل للعقد ، في خصوص الأجر ، لامناص لكليهما من إحترامه . ومعنى ذلك أن تكون العلاوات ، في كل الأحوال ، جزءاً من الأجر ، وتسرى عليها جميع أحكامه(٦) .

٩٣ – تطبيق : العلاوة الدورية : تقرر اعملة المنشأة ، التي يعمل فيها خمسة ، على الأقل ، منهم ، علاوة دورية ، سنوية ، لاتقل عن ٧ ٪ من الأجر « الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمين الإجتماعي »(١) ، على ألا تزيد على سبعة جنيهات ولاتقل عن جنيهين(٢) .

ولم يقصد « بالمنشأة » ، الواردة في النص ، معناها الفني(٣) ، بل قصد بها المشروع(٤) . فإذا كان مشروع واحد ، يضم عدة منشآت ، يخضع

---

(٥) « Usage établi » في الترجمة الفرنسية الرسمية .

(٦) قارن ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرتا ٣٦٠-٣ و ٣٦١ .

فقرة ٩٣ :

(١) مادة ١/٤٢ عمل . وهذا الأجر أضيق نطاقاً منه في قانون العمل من عدة وجوه : فمن ناحية ، لا يدخل فيه سوى الأجر النقدي ، ولا يعتد ، من ثم ، في تحديده ، بالتقدمات العينية ، ومن ناحية أخرى لا يدخل فيه ، من البدلات ، إلا ما يحدده منها قرار لرئيس لمجلس الوزراء « بناء على عرض وزير التأمينات » . وأخيراً ، استبعدت منه الأجور الإضافية ، والمنح ، والمكافآت التشجيعية » و « البدلات المرتبطة بالوظيفة أو العمل » ، وإن كانت هذه العبارة الأخيرة غامضة ، لأن كل البدلات ، – إن لم تكن مقابل نفقات حقيقية ، وتخرج ، تبعا لهذا ، عن نطاق الأجر – ، تعتبر مرتبطة بالوظيفة أو العمل .

(٢) مادة ١/٤٢ عمل .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٦ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٥ .

صاحبه لحكم القانون . ويلتزم بإعطاء هذه العلاوة لعماله، متى بلغ مجموعهم. فى المشروع . خمسة عمال ، ولو كان لايعمل . فى كل منشأة تتبعه ، سوى عامل واحد . ولكن ، إذا كان لصاحب العمل عدة مشروعات ، فالعبرة بعمال كل مشروع على حدة . لابمجموع العمال الذين يستخدمهم فى مشروعاته المختلفة ؛ ولايلتزم بإعطاء العلاوة إلا لعمال المشروع الذى يستخدم فيه ، على الأقل . خمسة عمال . ذلك أن الشارع جعل مناط الإلتزام بدفع العلاوة هو القدرة المالية لصاحب العمل ، التى رأى فى إستخدام خمسة عمال دليلاً عليها ، يقوم فى المشروع الذى يستخدم هذا العدد ، ولو فى منشآت متعددة . ولكنه لايقوم ، فى المشروعات المختلفة ، ولو كانت ملكاً لشخص واحد ، لأنها مشروعات صغيرة ، كل منها مستقل ، تماماً ، عن الآخر ، ولا دلالة لها على قدرته المالية . فضلاً عن أن خطاب القانون يتوجه إلى « المشروع » الذى يبلغ عدد عماله خمسة ، لا إلى صاحب العمل الذى يستخدم خمسة عمال .

ويقوم الحق ، فى العلاوة ، من تاريخ صدور قانون العمل ، وهو ٦ أغسطس سنة ١٩٨١ ، للعمال الموجودين فى المشروع وقت صدوره ، أو من تاريخ الإستخدام ، للعمال الذين يستخدمون فيه بعد صدوره(٥) . فتستحق لهم، حسب الأحوال ، أول علاوة، بمضى سنة على تاريخ صدور القانون ، أو على تاريخ إستخدامهم . ولما كانت العلاوة، كما قدمنا، نسبة معينة من الأجر ، فإنها تزيد ، من عام إلى آخر ، بزيادة الأجر بقدر العلاوة ، على ألا تتجاوز حدها الأقصى ، وهو سبعة جنيهات .

ويستمر الإلتزام بإعطاء هذه العلاوة عشرين عاماً ، « تبدأ من تاريخ إستحقاق أول علاوة » (٥) ، ليكون مجموع ما يحصل عليه العامل منها إحدى وعشرين علاوة .

وأجيز ، لصاحب العمل ، أن يضع ، فى لائحة العمل ، « ضوابط سلوكية ووظيفية » معينة (٦) ، يترتب ، على الإخلال بها ، حرمان العامل

(٥) مادة ١/٤٢ عمل .

(٦) مادة ٢/٤٢ عمل .

من العلاوة ، أو من جزء منها ، حسبما ينص عليه فى اللائحة . وفى عبارة أوضح ، يجوز أن تتضمن لائحة العمل أخطاء تأديبية ، يترتب على إقتراف واحد منها ، سقوط الحق فى كل العلاوة السنوية ، أو فى جزء منها (٦) .

إنما لا تخضع لهذا الإلتزام المشروعات التى وضعت ، لعمالها ، نظاماً للعلاوة الدورية أفضل من تلك التى يقررها القانون . ويستمر تطبيق هذه النظم متى كانت أصلح لهم . كما أن رئيس المشروع يستطيع أن يقرر لعملته علاوة أكبر فى قدرها ، أو أيسر فى شروط إستحقاقها ، لأن أحكام القانون فيها تعتبر حداً أدنى لما يجب إعطاؤه لهم(٧) .

على أن هذه العلاوة لاتتفق ، مع حسن السياسة التشريعية فى مبدئها ، ولامع فكرة العدل فى أحكامها التفصيلية . فهى ، من ناحية ، تقوم على أسس عشوائية ، لاعلمية ، وتسوى بين مشروعات تختلف ، إختلافاً شاسعاً ، فى حظوظها من الربح ، وفى نصيب جهد العمال فى تحقيقه . وإذا كانت الحكمة فى تقرير هذه العلاوة ، هى الرغبة فى الإحتفاظ ، للعامل ، بالقيمة الحقيقية لأجره الإسمى ، فإن مقتضاها أن تتقرر لجميع العمال ، لا أن تقصر على نفر منهم ، وهى ، بعد ، لن تغنى العمال ، الذين تقررت لهم ، فتيلاً ، لأن إرتفاع الأسعار يفوق كثيراً نسبة الزيادة فى الأجر التى قررتها . كما أن إستخدام خمسة عمال فى المشروع ، الذى جعل شرطاً لإخضاع رئيسه لنظام العلاوة ، لا دلالة له على قدر الربح الذى يحققه . فكثير من أصحاب المهن الحرة ، الذى يستخدمون أقل من خمسة عمال ، يجنون أرباحاً طائلة ، يغبطهم عليها العديد من أصحاب المشروعات التجارية ، أو الصناعية ، التى تضم أكثر من خمسة عمال .

وفى هذه الإعتبارات ما يفسر أن الشارع ، بعد أن وضع ، لعمال المناجم والمحاجر ، نظاماً للعلاوات الدورية ، محدداً قدرها لكل فئة منهم ، فى الجدول الملحق بالقانون الذى ينظم علاقاتهم(٨) ، قصر ، فى الحقيقة ، نطاق تطبيقه

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

(٨) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

على عمال المناجم والمحاجر المملوكة للدولة أو لشركات القطاع العام ، وأجاز إستثناء العمال منهم فى مشروعات القطاع الخاص بما يتفق مع ظروفها الاقتصادية ، بقرارلوزير العمل ، بالاتفاق مع وزيرالصناعة والثروة المعدنية ، تحدد فيه نسب هذه العلاوات(٩) .

٩٤ — تطبيق : العلاوة الدورية للعاملين فى القطاع العام : رغم أنالشارع ، فى الجدول الملحق بنظام العاملين بالقطاع العام ، حدد قدر العلاوة السنوية ، التى تعطى لكل فئة منهم(١) ، إلى أن يصل أجر كل منهم « إلى نهاية الأجر المقرر للوظيفة »(٢) ، فإنها لاتعتبر حقاً لهم ، على نقيض مانص عليه فى قانون العمل(٣) ، بل يقرر مجلس إدارة الشركة ، فى نهاية كل سنة مالية ، مبدأ إستحقاق العلاوة ، بحيث يكون له ، فى ضوء المركز المالى للشركة وما حققته من أهداف ، أن يقرر إعطاء العلاوة ، أو إعطاء نسبة معينة منها ، أو عدم إعطائها بالمرة(٤) . ويجب ، فى كل الأحوال ، « أن يُعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العمومية للشركة »(٥) .

ويجب ، ليحصل العامل على العلاوة الدورية ، حال تقريرها ، أن يكون تقدير كفايته ، فى التقرير السنوى ، بما يزيد على « مرتبة ضعيف » ، وإلا حرم من نصف هذه العلاوة ، متى وضع هذا التقرير فى موعده(٦) .

وحدد موعد إستحقاق العلاوة ، بالنسبة للعامل الموجود فى الخدمة ،

---

(٩) مادة ١/١١ و ٢ قانون ٢٨ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ٩٤ :

(١) أنظر الجدول رقم ١ ، المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) مادة ١/٣٨ عاملين .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٩٣ .

(٤) مادة ٣٧ عاملين . فاذا تقرر إعطاء نسبة من العلاوة « لا يجوز أن تزيد النسبة المستحقة من العلاوة فى الوظائف العليا عنها فى وظائف الدرجات الأدنى » (مادة ٢/٣٧ عاملين) .

(٥) مادة ٣/٣٧ عاملين .

(٦) مادة ٣٠ عاملين .

وللعامل الذى يعاد تعيينه ، دون فاصل زمنى ، أو بفاصل زمنى[٧] .

٩٥ — تطبيق : العلاوة التشجيعية للعاملين فى القطاع العام : أجيز لرئيس مجلس إدارة الشركة تقرير « علاوة تشجيعية » للعامل ، تساوى علاوته الدورية ، ولو كان قد وصل إلى « نهاية الأجر المقرر لوظيفته »[١] ، فى حالتين :

— الأولى ، إما أن يكون « قد حقق إقتصاداً فى النفقات ، أو رفعاً لمستوى الأداء ، أو زيادة فى الإنتاج » . وإما « أن تكون كفايته قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين »[٢] .

وقد قيد إعطاء هذه العلاوة ، من ناحية ، بالنسبة للعامل ، فلا يجوز أن تعطى له « أكثر من مرة كل سنتين »[٣] ، ومن ناحية أخرى ، بالنسبة للعملة ، فلا يجوز أن تعطى ، فى سنة واحدة ، لأكثر من عُشر « العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة »[٤] .

— الثانية ، إذا حصل العامل ، فى أثناء خدمته ، إما على « مؤهل أعلى يتفق مع طبيعة عمله بالشركة مع قيامه بواجبات وظيفته » ، وإما على « درجة علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى »[٥] ، وهى درجة « الليسانس » ، أو « البكالوريوس » ، ولو لم تكن على صلة بعمله فى الشركة[٥] . وأحيل ، على رئيس مجلس الوزراء ، ليضع ، فى قرار منه ، قواعد وإجراءات إعطاء هذه العلاوة[٥] .

---

(٧) أنظر المادة ٢/٣٨ و ٣ و ٤ عاملين . « ويصدر بمنح العلاوة قرار من رئيس مجلس الإدارة (مادة ٥/٣٨ عاملين) .

فقرة ٩٥ :

(١) مادة ١/٥٠ عاملين .

(٢) مادة ١/٥٠ — (١) عاملين .

(٣) مادة ١/٥٠ — (٢) عاملين .

(٤) مادة ١/٥٠ — (٣) عاملين . وأضيف ما يعتبر بديهية : « لا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها » (مادة ٢/٥٠ عاملين)

(٥) مادة ٣/٥٩ عاملين .

وهكذا قيد ، إعطاء العلاوة التشجيعية للحصول على « المؤهل الأعلى » مما كان لدى العامل وقت إستخدامه ، بقيدين . – لم يقيد بهما ، على خلاف ما ينبغي ، نيل « الدرجة العلمية العليا » – هما : (١) أن يتفق « المؤهل الأعلى » ، الذى يحصل عليه العامل ، مع طبيعة عمله فى الشركة ؛ ليكون ذا فائدة لها فى أدائه له ،(٢) أن يحصل عليه العامل « مع قيامه بأعباء وظيفته » . فلايجوز إعطاء العلاوة للعامل إذا كان المؤهل الأعلى ، الذى ناله « مع قيامه بأعباء وظيفته » ، لا يتفق مع طبيعة عمله بالشركة ، أو إذا كان لم يحصل عليه « مع قيامه بأعباء وظيفته » ، بل أوفد فى بعثة ؛ أو حصل على منحة ، أو أجازة ؛ ولو بغير أجر ، للحصول عليه ، ولو كان يتفق مع طبيعة عمله بالشركة .

٩٦ – المكافأة : المكافأة(١) هى مبلغ ، نقدى فى العادة ، يضاف إلى

فقرة ٩٦ :

(١) Prime . يخلط الفقه الفرنسى ، جرياً وراء الشائع فى اللغة الدارجة ، بين البدل Indimnité ، والمنحة Gratification ، والمكافأة Prime . فيطلق على البدل ، بمعناه الثانى (راجع سابقاً ، فقرة ٨٨) لفظ المكافأة (أنظر ، مثلا ، ديفيلييه ، المقال المشار إليه ، فقرة ٧) . بل ويطلق ، أحياناً ، على البدل ، بمعناه الأول (راجع سابقاً ، فقرة ٨٨) لفظ المكافأة أيضاً (أنظر ، مثلا ، ج . ليون – كان ، الأجور ، فقرة ١٥٤) . وكثيراً ما يطلق على المنحة (راجع سابقاً ، فقرة ٩١) لفظ المكافأة ، فيذكر ، مثلا ، مكافأة نهاية السنة Prime de fin d'année (أنظر ، مثلا ، بران وجالان ، فقرة ٢ – ١/١٨) . وجاراه القضاء الفرنسى فى هذا الخلط (أنظر مثلا نقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، ص١٤٥ ؛ ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الاجتماعى . سنة ١٩٥٣ ، ص ٣٥٢ ؛ ٣٦ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ – ١ – م ١٥٦) ، رغم أن البعض ، فى الفقه ، قد نبه إليه (ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٣٨٨) . وأدى هذا الخلط بالأستاذين بران وجالان إلى تقسيم المكافآت إلى ثلاثة أنواع : الأول ما يقصد به مجازاة العامل ، والتعبير عن رضاء صاحب العمل ، كمكافأة نهاية العام ، أو مايعطى له لمناسبة سعيدة كالزواج أو ولادة طفل . والثانى ما يقصد به تعويض العامل عما أنفقه فى سبيل العمل « كمكافأة » الانتقال أو الغذاء . والثالث ما يدفع للعامل لتحقيقه نتيجة معينة يريدها صاحب العمل تتعلق بالانتاج أو بالمواظبة على العمل ؛ أو لقاء قدره معينة لدى العامل ، (قرب ج . ليون – كان – الأجور ، فقرة ١٥٤) . والحقيقة أن النوع الأول يدخل فى المنح ، والثانى

أجر العامل مقابل صفات . أو قدرات ، تميزه . كدرايته الفنية(٢) ، أو معرفته بلغات أجنبية(٣) . أو يعطى له مجـازاته على إخلاصه للمشروع وإستقراره فيه(٤) ، أو لحثه على المواظبة فى عمله(٥) . أو على زيادة الإنتاج وفقاً لمعايير محدده(٦) .

وقد تكون المكافأة مبلغاً يدفع للعامل إذا حقق فى تنفيذ العمل نتيجة معينة يكون لصاحب العمل فيها مصلحة(٧) ، كإنقاص نفقات الإنتاج ، أو تجنب الخسائر ، أو إنتظام سير العمل(٧) . وقد أفادت مشروعات السكك الحديدية ، فى فرنسا ، من هذا النظام ، وقررت مكافآت لإقتصاد الوقود ، أو لضبط المواعيد . أو لسرعة الوصول(٨) . وقرر غيرها ، من شركات النقل ، مكافآت لتجنب حوادث الطريق ، أو للمحافظة على السيارات(٩) . كما ظهرت ، فى المشروعات الأخرى ، مكافآت لجودة الإنتاج (١٠) ، أو لسرعته(١١) . ويعاب ، على هذا النظام ، أنه يركز إنتباه العامل ويقظته على النتيجة المبتغاه ، ويحصر جهده فى الوصول إليها(١٢) .

وتعتبر المكافأة أجراً إضافياً ، أو ملحقاً للأجر بتعبير آخر (١٣) . ولا تختلف

= فى البدل ، ولا يعتبر مكافآت ، بالمعنى الصحيح سوى النوع الثالث كما اعترف الأستاذان حين نعتاه « بالمكافآت بالمعنى الحقيقى . Les primes proprement dites » .

(٢) Prime de technicité .

(٣) Prime de connaissance des langue

(٤) Prime d'anncienneté ، وقد تختلط ، حالئذ ، بالعلاوة .

(٥) Prime d'assiduité .

(٦) Prime de rendement أو Prime de productivité .

(٧) لوإير ، المرجع السابق ، ص ٧٦ ومابعدها .

(٨) لوإير ، المرجع السابق ، ص ٧٨ .

(٩) ديريَّى ، المرجع السابق ؛ ص ٤٧ .

(١٠) پرنير ، المرجع السابق ، ص ٤٦ .

(١١) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقره ٣٦٤ ؛ انظر ، فى ذلك كله ؛ ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٢٨ ، والأحكام المشار إليها ص ٦٧٥ ، هوامش ١ إلى ٦ .

(١٢) لو إير ؛ المرجع السابق ، ص ٧٧ .

(١٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٩٩ ؛ بودرى — لا كانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٥٥٣ ؛ ديران وڤيتو : المرجع السابق ؛ كاميرلنك ، وج . ليون — كان ، =

عنه فى طبيعته ، أو فى نظامه القانونى(١٤) ، لإنها تكون إما مقابل إرتفاع قدرة العامل ، وإما مقابل زيادة جهد منه . كما تستمد تكييف الأجر من النص عليها ، صراحة ، فى العقد الفردى أو الاتفاق الجماعى ، أو التراضى عليها ، ضمناً ، فى أثناء سريانه(١٥) ، بجريان العادة بها ، فى المشروع ، بعد إبرامه .

وعلى ذلك ، تدخل المكافآت فى مقابل أجر الأجازة السنوية(١٦) ، إلا إذا كانت المكافأة سنوية(١٧) . وفى التعويض عن مهلة

=فقرة ٢٣٣ ؛ أوليبه ، ص ١٩٩ ؛ جروتل ، فقرة ١٩٢ ، بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٨ ، ص ٢١٧ — ٢١٨ ؛ ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٥٥ .

(١٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ديريّى ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

(١٥) ساشيه ، المرجع السابق .

(١٦) بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ١٣٢ ؛ ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٣٢ ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ — ٢ / أ . وقد أثير شك فى خصوص البدل ، الذى يعطى مقابل ظروف العمل الشاقة ، الخطرة ، أو السيئة . وصدر قرار لوزير العمل ، فى فرنسا ، باخراجه من مقابل الأجازة السنوية ، على تقدير أنها مقابل ظروف خاصة تحيط بالعمل ، ولا يتحملها العامل فى فترة أجازته ، وأخذت محكمة استئناف باريس بهذا الرأى ، وقضت بأن المكافآت التى تعتبر عوضاً عن ظروف عمل غير ملائمة ، كالأعمال القذرة ، أو غير الصحية ، أو الخطرة ، يجب استبعادها من حساب مقابل الأجازة السنوية (إستئناف باريس ٢٨ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٨ ، ص ٩٨) . .ولكن الفقه الفرنسى يرى ، على خلاف هذا الرأى ، وجوب إدخالها فى حسابه ، مادامت تعتبر عنصراً فى الأجر (ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق) .

(١٧) نقض فرنسى ٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٤ : « وإلا أدى الأمر إلى دفعها ، جزئياً ، مرة ثانية ، وحقق للعمال إثراء بلا سبب » ؛ ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٣٠ (كانت المكافأة نصف سنوية) ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ — ٢ — ١٤٣٧٩ (مكافأة عن الأرباح **Bonus sur les bénéfices**) ؛ ٦ يونيو سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٧٣٣ (مكافأة سنوية عن النتيجة **Prime annuelle de résultat**) ؛ ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م ٣٠ (مكافأة عن المواظبة وعن النتيجة **Prime d'assiduité et de rendement**) ؛ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٣ ، ص ١١٠ (مكافأة عن الإنتاج **Prime d'intéressement** ؛=

الإخطار (١٨) . وفى حساب زيادة الأجر لساعات العمل الاستثنائية(١٩) ، وتحديد إشتراكات الضمان الإجتماعى فى فرنسا(٢٠) ، ويتعين مراعاتها فى تطبيق الحد الأدنى للأجور(٢١) ، وإن كنا نرى إستبعاد المكافآت التى تعطى مقابل ظروف العمل السيئة من حسابه ، لأن الأجر الأدنى يقدر لأداء العمل فى ظروف عادية ، وإن كان مايعطى ، مقابل هذه الظروف يعتبر بدلاً ، لامكافأة .(٢٢)

وقد تكون المكافأة جماعية(٢٣) ، تتقرر لمجموع العملة فى المشروع ؛ لا لكل عامل بمفرده ، تتحدد طبقاً لمؤشر معين لنشاط المشروع ، كرقم أعماله ، أو حصيلة إنتاجه ، فلا يكون لصفتها الجماعية أدنى تأثير على تكييفها ، وتعتبر أجراً ، وتسرى عليها كل أحكامه(٢٤) .

على أن المكافأة ، إذا كانت لها « صفة تقديرية وإحتمالية »(٢٥) ، ومن ثم ذات طبيعة إستثنائية ، كأن كانت معلقة على إمتنان صاحب العمل ، أو موافقة الجمعية العمومية للشركة ، « فى نهاية كل سنة مالية »(٢٦) ، فإنها

= قرب نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٧٥ (جازيت دى باليه ١٩٧٦ - ١ - م ٣٠) الذى أجاز إدخال النسبة فى رقم الأعمال فى مقابل الأجازة السنوية بعد أن بان أن هذه النسبة ليست سنوية) .

(١٨) بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ديران ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ ؛ ج . ليون - كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٥ - ج .

(١٩) ج . ليون - كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٥ - د ؛ ديچون Dijon المدنية ٣ يونيو سنة ١٩٥٣ ، جازيت دى باليه ١٩٥٣ - ٢ - ٨٥ .

(٢٠) نقض فرنسى ١١ يوليو سنة ١٩٥٦ ، دالوز ١٩٥٧ ؛ قضاء ، ص ٤٦١ ، وتعليق برينيه BRUNET ؛ ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٥٥ ، وتعليق بوشون BOUCHON .

(٢١) نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٨ ، ص ٢١٢ ؛ ٥ يونيو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٧٤ (أدخل مكافأة الإنتاج فى حساب الأجر الأدنى طالما كانت محققة وغير متغيرة) ؛ و٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٤٥ ، ص ٧٦٥ .

(٢٢) راجع سابقا ، فقرة ٨٨ .

(٢٣) Prime collective .

(٢٤) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٧ ؛

(٢٥) Un caractére discrétionnaire et aléatoire .

(٢٦) نقض فرنسى ١٢ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٦ ، مختصر ، ص ٥ ؛ =

لاتعتبر إلتزاماً فى ذمة صاحب العمل ، بل مجرد تبرع منه(٢٦) ، وينتفى عنها تكييف الأجر ، فلا تدخل فى حسابه .

٩٧ — تطبيق : المكافأة التشجيعية للعملة فى المناجم والمحاجر ، وفى القطاع العام : أجيز لمجلس الإدارة ، فى القطاع العام ، تقرير مكافآت تشجيعية للعامل « الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوثاً أو إقتراحات تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الأداء أو توفير النفقات » (١) . كما أجيز له أن يضع « نظاماً للحوافز المادية والأدبية على إختلاف أنواعها » . بما يكفل زيادة الإنتاج وجودته ، على أساس وضع « معدلات قياسية للأداء والإنتاج » ، ليعطى العامل المكافأة ، المادية أو الأدبية ، التى نعتت بالحافز ، إذا إرتقى أداؤه ، أو زاد إنتاجه ، كما أو كيفاً ، عن المتوسط الذى وضع له(٢) .

وأجيز لرئيس المشروع ، فى المناجم والمحاجر ، بنصوص مماثلة مع إختلاف طفيف فى الصياغة ، تقرير تلك المكافآت التشجيعية(٣) ، أو وضع هذا النظام للحوافز(٤) . على أن أهمية هذه النصوص محصورة فى مشروعات

=وأنظر كذلك ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٤ (كانت مكافأة فصلية عن الإنتاج **Prime trimestrielle de productivité** تدفع بانتظام ، ولكن قدرها كانت متغيراً ، ونقض الحكم الذى الزم صاحب العمل بدفعها دون أن يبين بأى قدر ، وطبقاً لأية طريقة حساب ، أصبحت هذه المنحة ملزمة له .

فقرة ٩٧ :

(١) مادة ١/٤٩ عاملين . وأجيز ، فى الفقرة الثانية منها « لرئيس الجمعية العمومية للشركة منح مكافأة تشجيعية لرئيس ولأعضاء مجلس الإدارة ولمن يرى من العاملين فى ضوء ما تحقق من أهداف » . وإذا كان تقرير هذه المكافأة مجازاة على تحقيق أهداف الشركة على نحو مرض ، فان المقصود بالعاملين فى النص هم كبار المستخدمين الذين لهم دور واضح فى تحقيق تلك الأهداف .

(٣) مادة ١٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) مادة ١/١٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه . ونص ، فى المادة ١٤ منه ، على أن « يمنح العامل بالمنشأة الحوافز والبدلات المقررة له طبقاً لأحكام هذا القانون دون التقيد بأى حد أقصى » .

المناجم والمحاجر التى تملكها الدولة . أو وحداتها المحلية . أو هيئاتها العامة ، لأن فى نظام العاملين بالقطاع العام . كما قدمنا ، نصوص مماثلة ، ولأن لرئيس المشروع : فى القطاع الخاص . أن يقرر مكافآت تشجيعية ، أو يضع نظاماً للحوافز ، دون حاجة إلى نص يجيزه له .

٩٨ — الإشتراك فى الأرباح : الإشتراك فى الأرباح ، كما قدمنا(١)، قد يكون نظاماً إتفاقياً ، يقصد به جعل العامل معنياً بنجاح المشروع وإزدهاره عن طريق إعطائه جزءاً مما يحققه من كسب(٢) ، ويتقرر بإتفاق بين صاحب العمل وكل عماله ، أو فريق منهم . يلتزم فيه بأن يدفع لهم ، فوق أجورهم ، نسبة معينة منه(٣) . وقد يكون نظاماً قانونياً يهدف . فوق ذلك ، إلى تحقيق العدل فى العلاقات الإجتماعية ، وتوفير التعاون المثمر بين العمل ورأس المال(٤). ويختلف الإشتراك فى الأرباح ، فى صورتيه ، عن المكافآت على الإنتاج(٥) . وعن النسب المئوية فى رقم الأعمال(٦)، اللتين تستحقان ، ولو أسفر إستغلال المشروع عن خسارة(٧) .

وقديماً ، حاول البعض ، فى المشاركة الإتفاقية ، أن يجعل العقد شركة ،

فقرة ٩٨ :

(١) راجع سابقا ، فقرات ، ٦٥ وما بعدها .

(٢) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٠٠ .

(٣) مايس ، الرسالة المشار إليها ، ص ٨٠ ؛ وأنظر أيضا لو إير ، المرجع السابق ، ص ٦١ . أما إذا لم يلتزم صاحب العمل ، فى العقد الفردى أو فى الاتفاق الجماعى أو فى لائحة العمل ، فلا تعدو المشاركة فى الأرباح أن تكون منحة (إستئناف باريس ٢ يونيو سنة ١٩١٩ . دالوز ١٩٢٠ — ٢ — ٨٢ ؛ محكمة شالون على الساؤن Chalons sur saône ٢٠ ديسمبر سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢ — ٢ — ٣٧٧ ، وتعليق كابيتان CAPITANT) . ويكون اشتراك العمال فى الربح مجرد تبرع ، كذلك ، إذا إحتفظ صاحب العمل ، دائما ، بسلطة مطلقة فى تحديد من يستحقه منهم (السين Seine المدنية ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٥ ، مختصر ، ص ٣٠٠) .

(٤) راجع سابقاً ، فقرات ٦٧ ما بعدها .

(٥) Primes à la production .

(٦) Chiffre d'affaires .

(٧) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ .

وأراد آخرون إعتبار الربح المدفوع هبة ، لا أجراً(٨) . وكلا القولين مرجوح . وأصبح مسلماً ، في الفقه(٩) ، وفي القضاء(١٠) ، أن المشاركة في الربح لا تجعل من العامل شريكاً ، — بل يظل واقعاً في تبعية صاحب العمل(١١) . وبمنأى عن خطر الخسارة(١٢) ، ولا يملك شيئاً في رأس المال(١٣) — ، وأن ما يستحقه ، بمقتضاها ، أجر ، لا تبرع (١٤) . فنصيب العامل في الربح أجر إضافي(١٥) ، له صفة إحتمالية(١٦) ، لا أثر لها في تطبيق أحكام الأجور عليه(١٧) . قد إعترف الشارع ، ضمناً ، بهذا التكييف ، في المادة ٦٩١ من التقنين المدني ، التي وضعت ، كما سنرى ، حماية معقولة لحق العامل في الربح ، الذي يتقرر ، في العقد ، له . أما المشاركة

---

(٨) أنظر ، في هذين الرأيين ، مايس ، المرجع السابق ، ص ٨٠ وما بعدها ؛ لوإير ، المرجع السابق ، ص ٦١ وما بعدها .

(٩) بران وجالان ، فقرة ٢ — ٨٣ ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٤٥ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ ، لوإير ، المرجع السابق ، ص ٦٤ وما بعدها ؛ مايس ، المرجع السابق ، ص ٧٨ وما بعدها ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٥٦ — ١٥٧ ، حتى لو كانت هي كل ما يحصل عليه العامل من أجر (ج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ وقرب ساشيه ، المرجع السابق ، فقرة ٨٣٦ ؛ وفي عكس ذلك ريفيرو وسافاتييه ، ص٣٩٠) .

(١٠) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص٢٦٨ ؛ ٨يونيو سنة ١٩٥٣ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٥٣ — ٢ — ٧٨٨٠ .

(١١) قرب استئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٤ ، ص ٣٧٠ ؛ ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(١٢) كابيتان ، تعليق على شالون على الساؤن ٢٠ ديسمبر سنة ١٩١١ المشار إليه ؛ ج ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرتا ١٤٥ — ١٤٦ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٥ ، ديفيلييه ، المقال المشار إليه ، فقرة

(١٣) استئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه ؛ و ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٣٥ . جازيت دي باليه ١٩٣٦ — ١ — ٤١٣ (مستفاد ضمناً) .

(١٤) لوإير ، المرجع السابق ، ص ٦١ وما بعدها .

(١٥) بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٦ ؛ ج. ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٦ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ .

(١٦) بلانيول وريبير ، المرجع السابق .

(١٧) بودري — لاكانتنري وفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٨٦ وما بعدها ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٠٠ ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق .

القانونية فى الأرباح ، فلم يثر شك - فى الفقه أو فى القضاء - فى إنعدام أثرها على تكييف العقد ، أو على العلاقات القانونية الناشئة عنه ، إذ فى عقد العمل يجد العامل سنده فى الربح الذى يقرره القانون له .

ويترتب على ذلك ، من ناحية ، دخول حصة الربح فى أجر العامل فى كل مرة يتعين تحديد قدره[١٨] ، ومن ناحية أخرى ، خضوعها للنظام القانونى للأجور[١٩] ، وإن كان القضاء الفرنسى ، فى أغلب أحكامه[٢٠] ، ينكر عليها إمتياز الأجور[٢١] ، تأسساً على فكرة التفسير الضيق لحقوق الإمتياز [٢٢] ، وهى حجة لم تقنع الفقه [٢٣] ، الذى يرى إخضاعها لكافة أحكام الأجور ، وعلى الخصوص للإمتياز المقرر لها[٢٣] ، وأخيراً ، أن يستحق العامل ، الذى يترك العمل ، بالاستقالة أو بالفصل من الخدمة ، قبل نهاية السنة ، حصة فى الربح بنسبة المدة التى قضاها منها فى العمل [٢٤] . وسلامة هذا الحكم واضحة إذا كانت المشاركة قانونية [٢٥] . إنما لاشك ، كذلك ، فى صحته إذا كانت المشاركة إتفاقية . فما دامت الحصة فى الربح جزءاً من أجر العامل ، فإنه يكسب الحق فيها بأداء العمل .

---

(١٨) قرب ج. ليون - كان ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، فى إدخاله فى تحديد إشتراكات الضمان الإجتماعى ، نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٦٣٦ ؛ وفى تحديد التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، نقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٢٣٢ .

(١٩) ديران وفيتو ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦٥ - ١ .

(٢٠) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ ، دالوز ١٩٢٧ - ١ - ١٦٤ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ - ١ - ١٣٠ .

(٢١) مادة ١١٤١ / (أ) مدنى .

(٢٢) أنظر مؤلفنا « التأمينات الشخصية والعينية » ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٢٩٣ .

(٢٣) ديران وفيتو جزء ٢ ، فقرة ٣٤٩ ؛ ج . ليون - كان ، فقرة ١٤٦ .

(٢٤) نقض فرنسى ١٤ مارس سنة ١٩٢٢ ، سيرى ١٩٢٣ - ١ - ٣١ .

(٢٥) وهذا ما اعترف به القضاء لعمال مصانع رينو Renault للسيارات ، الذين تقرر لهم ، بتشريع خاص (أمر عال فى ١٦ يناير سنة ١٩٤٥) نسبة معينة من الأرباح (أنظر ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٤٦ ، والحكم المشار إليه ص ١٦٣ ، هامش ٩) .

وبقدر أدائه ، ولا يمكن أن يكون عدم وجوده ، وقت توزيع الربح ، سبباً لحرمانه منه . بل لا يستطيع صاحب العمل أن يقصر الحق فيه على العملة الموجودين في الخدمة وقت توزيعه (٢٦) ، لأن حق العامل في الأجر ، كبقية حقوقه الناشئة عن عقد العمل ، يتعلق بالنظام العام (٢٧) . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد قضت بغير ذلك ، فإنها إستندت ، في قضائها ، إلى علم العمال بقرار صاحب العمل ، ومن ثم إلى قبولهم ، ضمناً ، له (٢٨) .

ولا تجيز المشاركة في الربح للعامل أن يتدخل في الإدارة(٢٩) ، ولا أن يراقب صاحب العمل في قيامه بها(٣٠) ، إذ لا تخلع عليه صفة الشريك ، كما قدمنا(٣١) ، ولا تمحو عنصر التبعية في عقد العمل(٣٢) . ولا يستطيع ، تبعاً لهذا ، أن ينعى على صاحب العمل أخطاءه ، ولو كانت جسيمة ، في تلك الإدارة (٣٣) . بل ليس للعامل أن يشترك في وضع الميزانية ، ولا أن يراقب صاحب العمل في وضعها (٣٤) ، فإن وضعها لهذا الأخير وحده (٣٥) ، الذي ليس عليه أن يتحمل تدخل العامل فيه(٣٦)، لأنه يستمد ، من سلطته في

(٢٦) أنظر ، في هذا المعنى ، ج . ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٦ .

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

(٢٦) نقض فرنسي ١٩ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٢ ، ص ٢٨٧ ، وملاحظات ج . ساڤاتييه J. SAVATIER .

(٢٩) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٠١ — ٣ ؛ نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٦٨ ؛ إستئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٤ ، ص ٣٧٠ .

(٣٠) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٥ — ٤ ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٤٧ .

(٣١) أنظر ، كذلك ، لاحقاً ، فقرة ١٢٥

(٣٢) ج . ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٥ ، واستئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه .

(٣٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٥ — ٤ .

(٣٤) لوإير ، المرجع السابق ، ص ٦٨ — ٦٩ ؛ ونقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ المشار إليه .

(٣٥) ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٤٧ .

(٣٦) نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ المشار إليه ؛ وإستئناف باريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه .

الإدارة ، حتى وضع تفصيلات تنفيذ نظام المشاركة الإتفاقية (٣٧) . والعقد شريعة الطرفين فى تحديد ما يقع فيه نصيب العامل (٣٨) . وتقوم عادات المهنة مقامه فى تعيين ما يخصم من حملة الربح قبل إقتسامه (٣٩) . ولاتكون المشاركة ، عادة ، إلا فى الربح الصافى (٤٠) ، بعد خصم المصروفات العمومية (٤١) ، وفوائد رأس المال (٤٢) ، وقيمة إستهلاكه (٤٣) ، ومكافأة لصاحب العمل لقاء إدارته (٤٤) ، والضرائب بجميع أنواعها (٤٥) . وتتفق هذه الحلول مع المبادىء العامة عندنا ، فإذا قصر الإتفاق عن إيضاح مايقع عليه نصيب العملة فى الربح ، تعين تفسيره وفقاً للنية المشتركة لطرفيه (٤٦) ، وإذا غمت هذه النية ، يجب تفسيره بما فيه مصلحة العملة ، رغم أنهم الدائنون فيه (٤٧) إلا إذا إنتفت صفة الإدغان عن عقد العمل ، كالذى يبرم مع صاحب العمل الصغير ، أو مع المستخدم الكبير ، حين يتعين تفسيره فى مصلحة صاحب العمل ، لأنه المدين فيه (٤٨) .

---

(٣٧) نقض فرنسى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه .

(٣٨) قرب نقض فرنسى ٣ يونيو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٤٦٩ .

(٣٩) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٤٠) لوإير ، المرجع السابق ، ص ٦٩ ؛ ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(٤١) نقض فرنسى ٢٠ يونيو سنة ١٩٢١ ، سيرى ١٩٢٣ — ١ — ٢٧٣ ، تعليق آمل HAMEL

(٤٢) إستئناف إكس Aix ٦ ديسمبر سنة ١٨٨٨ ، سيرى ١٨٨٩ — ٢ — ٢١٩ .

(٤٣) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرتا ٢٧٨٩ ، و ٢٧٩١ ؛ لوإير ، المرجع السابق ، ص ٦٩ .

(٤٤) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩١٤ المشار إليه .

(٤٥) نقض فرنسى ٢٠ يونيو سنة ١٩٢١ المشار إليه ؛ ٨ يناير و ٢٨ فبراير سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٣ — ١ — ٢٧ ؛ وأنظر ، فى كل ذلك ، ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، المرجع السابق ؛ ج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ لو إير ، المرجع السابق .

(٤٦) مادة ١٥٠ / ٢ مدنى ؛ وأنظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٤٨ .

(٤٧) مادة ٢/١٥٩ مدنى ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٣ .

(٤٨) مادة ١/١٥١ مدنى .

على أن صاحب العمل لا يتمتع بسلطة مطلقة ، وإلا إستطاع ، باستقطاعات جسيمة ، أن يضيع حق العامل(٤٩) ، كأن يبالغ في المصروفات العمومية ، أو أن يستأثر لنفسه بمرتب ضخم (٥٠) ، أو أن يخصم جزءاً من الربح « للتموين الفني »(٥١) ، الذى يمثل إضافة إلى رأس المال(٥٢) . لذلك ، لا يكون حتمياً على العامل ، على الرأى السائد فى فرنسا ، أن يسلم بتقديرات صاحب العمل ، وأن يركن إلى حسن نيته(٥٣) . ومع ذلك ، ليس له أن ينازع فى ميزانية المشروع ، أو يناقش مفرداتها (٥٤) ، إلا إذا قدم دلائل جدية على غش صاحب العمل فى وضعها(٥٥) ، حين يكون للمحكمة أن تأمر هذا الأخير بتقديم دفاتره(٥٦) ، ليقوم القاضى ، أو خبير يعينه ، بالكشف عن البيانات الخاصة بالنزاع وحدها (٥٧) ، على خلاف رأى مهجور ، إنفرد به قلة فى الفقه (٥٨) . وبعض الأحكام(٥٩) ، أجاب العامل إلى طلبه بالاطلاع على تلك الدفاتر(٦٠) .

---

(٤٩) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٥٠) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩١ .

(٥١) Approvisionnement technique .

(٥٢) نقض فرنسى ٢١ ديسمبر ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٥ ، مختصر ، ص ٣٠ .

(٥٣) لو إير ، المرجع السابق ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٤٧ — ب ؛ نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ٢ — ٨٩٠ .

(٥٤) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١/١٠١ ؛ وانظر أيضا استئناف پاريس ١٥ مايو سنة ١٩٣١ المشار إليه .

(٥٥) ج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ إستئناف پاريس ٢٦ مارس سنة ١٩٣٤ المشار إليه ؛ و٢٥ يناير سنة ١٩٣٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٦ — ١ — ٣٢١ .

(٥٦) Représentation .

(٥٧) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٥ / ٤ ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩٤ ؛ وقارن لو إير ، المرجع السابق ، ص ٧٠ .

(٥٨) أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ ، ص ٣٩٥ ، والمراجع المشار إليها فى هامشى ٢٢ و٢٣ ؛ ليون — كان ورينو ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ٥٩ .

(٥٩) أنظر مثلا إستئناف بوردو Bordeaux ٣٠ يناير سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٢ — ٢ — ٦٦ ؛ واستئناف رن Rennes ٢٩ يوليو سنة ١٨٧١ ، دالوز ١٨٧٢ — ٢ — ١٣٥ .

(٦٠) Communication . وأنظر ، فى رقابة القضاء ، فى هذه الحالة ، على ميزانية

وقد أخذ ، عندنا ، فى المادة ٦٩١ من التقنين المدنى ، فى شتى صور المشاركة (٦١) ، بما يقرب من الحلول المتقدمة . وأوجب ، على صاحب العمل ، « أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه » . كما ألزمه بأن يقدم « المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان » ، إما إلى العامل نفسه ، وإما إلى « شخص موثوق به » ، يتفق الطرفان على تعيينه ، وإلا قام القاضى مقامهما فى تعيينه ، « وأن يأذن له فى ذلك بالاطلاع على دفاتره » . ولم يقصد الشارع ، بهذا اللفظ الأخير ، كما يبين من الترجمة الفرنسية(٦٢) ، « الإطلاع » بمعناه الفنى . ولذلك ، نرى أن لصاحب العمل أن يطلب قصر الإذن به على مايتعلق بموضوع النزاع دون غيره (٦٣) . والمادة ٦٩١ ، كما يبدو من صيغتها ، تضع قواعد آمرة ، لايجوز لصاحب العمل أن يتحلل منها ، ولو نزل العامل عن الحقوق المقررة بمقتضاها له (٦٤) ، وهى ، بعد ، كما يظهر فى صدرها ، قاصرة على المشاركة الإتفاقية . ومع ذلك ، تقضى بتطبيقها ، على المشاركة القانونية ، قواعد القياس الأولى فى تفسير النصوص .

المشروع ، عدا ما تقدم ، نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى باليه ١٩٣٨ - ٢ - ٨٩٠ .

(٦١) جاء فى المادة ٦٩١ / ١ عن نطاق تطبيقها : « إذا نص العقد على أن يكون للعامل ، فوق الأجر المتفق عليه أو بدلا منه ، حق فى جزء من أرباح رب العمل ، أو فى نسبة مئوية من جملة الإيراد ، أو من مقدار الإنتاج ، أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ماشاكل ذلك » . ومع ذلك لا نعتقد أن قواعد التفسير السليم تؤدى ، كما ورد فى ظاهر النص ، إلى قصر حكمها على حالة النص ، فى عقد العمل ، على المشاركة فى الربح ، بل ينطبق فى كل مرة يكون للعامل حق فيه ، مهما كان مصدر هذا الحق ، سواء كان « لائحة العمل » أم العادة الثابتة فى المشروع ، أو فى المهنة .

(٦٢) جاء ، فى الترجمة الفرنسية الرسمية للمادة ٦٩١ ، كلمة **Consultation** مقابلا لكلمة « اطلاع » الواردة فى النص .

(٦٣) يؤيد هذا النظر أن المادة ٦٩١ مأخوذة ، كما يتضح من الأعمال التحضيرية (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٥٣) من المادة ٤٥٢ من التقنين البولونى ، والمادة ٣٣٠ من تقنين الالتزامات السويسرى ، وهى تشبه فى صياغتها هذه المادة الأخيرة ، التى قصرت حق « الاطلاع » هذا على الحدود التى تدعو إليها الحاجة .

(٦٤) قارن ديران وفيتو ، المرجع السابق .

٩٩ — العمالة : العمالة(١) ، أو العمولة فى اللغة الدارجة التى وردت ، عندنا ، فى القوانين الحديثة(٢) ، هى أجر يدفع ، عادة ، فى شكل نسبة مئوية من صفقات حصل عليها العامل . ويفرقون بين العمالة المباشرة ، التى تدفع للعامل لقاء ما أجراه من صفقات تجارية ، والعمالة غير المباشرة ، التى يستحقها العامل عن الطلبات التى ترد ، رأساً ، إلى صاحب العمل ، من منطقة العمل المخصصة للعامل ، على تقدير رجوعها إلى سعيه ونشاطه (٣) . والأصل أن العامل لا يستحق عماله إلا على ما يبرمه ، شخصيا ، لمصلحة صاحب العمل ، أى أن حقه مقصور على النوع المباشر منها إلا إذا اتفق ، فى العقد ، أو جرت العادات التجارية ، على خلافه(٤) . وإن كان البعض فى الفقه (٥) إستناداً إلى بعض الأحكام (٦) ، يرى ، على النقيض ، أن العامل يستحق العمالة على الصفقات ، التى ترد ، مباشرة ، إلى صاحب العمل ، من عملاء فى منطقة عمله ، دون تدخله . ويحيط حق العامل ، تبعا لهذا ، بالعمالة غير المباشرة ، مالم يتفق ، أو تجرى عادات المهنة ، على انحساره عنها . والعبرة ، فى رأينا ، بالنية المشتركة للعاقدين ، وعادات المهنة إذا غمت هذه النية(٧) . وتحرص محكمة النقض الفرنسية ، فى أسباب الأحكام ، على الإشارة إلى البند

فقرة ٩٩ :

(١) Commission .

(٢) مادة ٣/١ (٣) عمل ؛ ومادة ٤٧ عاملين

(٣) جييون GUYON ، الوضع القانونى للمثلين والجوابين التجاريين ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، فقرة ٧٨ ، ص ١٣٦ — ١٣٧ .

(٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٧ ؛ جييون ، المرجع السابق ؛ ص ١٣٧ ، تومسان — سانتنوى THOUMSIN-SAINTENOY وشيلر SCHUELER . عقد الاستخدام ، فقرتا ١٧٨ — ١٧٩ .

(٥) ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٧٥ (فى الآخر) .

(٦) أنظر الأحكام المشار إليها فى ج. ليون — كان ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، هامش ٣ ؛ وكذلك استئناف رمس Reims ٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٥ — ٢ — ١٨١٧٢ ، وتعليق م . رينال M. RAYNAL

(٧) مادة ٢/١٥٠ مدنى .

العقدى (٨) ؛ أو العادة (٩) ، الذى يقرر العمالة غير المباشرة . ولايجوز لصاحب العمل ، إذا تعهد فى العقد بدفع العمالة ، المباشرة وغير المباشرة . أن يقصره ، بإرادته المنفردة . على المباشرة منها وحدها(١٠)، لأن ، فى هذا ، تعديلاً للعقد لايجوز « إلا بإتفاق الطرفين » (١١) .

وقد تضاف العمالة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل ، وتعتبر ملحقة به(١٢) . قد لايتناول العامل أجراً سواها ، فتكون هى الأجر الوحيد له (١٣) . على أن بعض المحاكم الفرنسية قد رأى ، قديماً ، فى نظام العمالة ، إحدى خصائص الوكالة ، ونفت عن العقد الذى يحتويها تكييف عقد العمل (١٤) ، كما تردد غيرها فى تطبيق أحكام الأجور عليها (١٥) . ولكن محكمة النقض الفرنسية هناك قضت بالرأى الصحيح ، الذى أجمع عليه الفقه (١٦) ، واعتبرت العمالة أجراً ، أو جزءاً من الأجر (١٧) ، كما قرره ، الشارع ، عندهم ، فى

(٨) أنظر مثلا نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٠ ، ص ١٤٨ ؛ ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٤١ ، ص ١٤٨ - ١٤٩ ؛ ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٢١ ، ص ١١٨ .

(٩) نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٣٩ .

(١٠) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٥٩٣ .

(١١) مادة ١٤٧/١مدنى

(١٢) ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ١٥٣ .

(١٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ ؛ ج . ليون-كان ، المرجع السابق ؛ بوددى -لاكا فنترى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩٩ .

(١٤) أنظر مثلا سانت اتين Saint Etienne التجارية ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ - ١ - ٢٧ ؛ ترويس Troyes التجارية ٦ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ - ٢ - ٥٢٥ .

(١٥) إستئناف باريس ٢١ يونيو سنة ١٨٨٧ ؛ سيرى ١٨٨٨ - ٢ - ١٨٨ ؛ و١٧ نوفمبر سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٤ -٢- ١ .

(١٦) أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ ، ص ٣٩٤ ؛ بودرى - لاكانتنرى وڤال ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ج . ليون - كان ، المرجع السابق .

(١٧) نقض فرنسى ١٤ مارس سنة ١٩٢٢ ، سيرى ١٩٢٣ - ١ - ٣١ ؛ ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٢٣ و١٧ ديسمبر ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٦ -١- ١١٥ .

نصوص القانون(١٨) . وقد أريد . عندنا ، إزالة كل لبس فى هذا التكييف ، وإعتبرت « العمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين ، والممثلين التجاريين »(١٩) جزءاً من الأجر ، لاينفصل عنه . ويلحق بالعمالة ، ويأخذ حكمها ، « النسب المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية على مايبيعونه » (٢٠) ، أو ، وفقاً للاصطلاح الفنى . « النسب المئوية على رقم الأعمال » (٢١) ، التى لها ذات الطبيعة ، سواء تقررت فردية لكل عامل ، أم جماعية لمجموع العمال ، قسمة بينهم ، بنسبة أجورهم(٢٢) ، وهى ، فى الحالتين ، كالعمالة ، تختلف

---

(١٨) أنظر مثلا قانون ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ ، الذى عدل المادة ٥٤٩ من تقنين التجارة الفرنسى ، وقانون ٢٣ أبريل سنة ١٩٢٤ ، الذى عدل المادة ٤٤ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى السابق .

(١٩) مادة ١/٦٨٣ مدنى ، ومادة ١/(٣) عمل . على أن العمالة ، التى تعطى لهذه الطوائف ، تتضمن المصروفات المهنية ، وأظهرها نفقات الانتقال ، مالم يتفق على غير ذلك (ج. قرب ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٧٥) . ومع ذلك ، رفض القضاء الفرنسى استنزال هذه النفقات من مجموع العمالة عند حساب الأجر ، الذى يستحق خلال الأجازة السنوية (نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليلى ١٩٤٢ ، مختصر ، ص ٨) ، وكان قضاؤه هذا هدفاً لنقد الفقه الفرنسى ، لأن هذه النفقات ليست مقابل العمل الذى يؤديه العامل ، ولا يمكن ، من ثم ، أن تعتبر ملحقاً لأجره (ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ — ١) . ولذلك عدلت محكمة النقض الفرنسية عن هذا القضاء ، وقررت وجوب خصم النفقات المهنية من مجموع العمالة (نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٤٤ ، دالوز التحليلى ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٧٧ ؛ ٨ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ١٩٥) ، وهو ذات الحل الذى اتبعته فى تقدير التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار (نقض فرنسى ١٣ يوليو سنة ١٩٤٤ ، جازيت دى باليه ١٩٤٤ — ٢ — ١٢٤) .

ولما كان الوسطاء التجاريون ، وفقاً للمادة ١/٦٨٣ ثلاث طوائف : المندوبين الجوابين **Voyageurs de commerce** ، والممثلون التجاريون **Représentants de Commerce** ، والطوافون **Placiers** ، فقد جرى التعبير عنهم ، فى المؤلفات الفرنسية بالحروف **V. R. P.** اختصاراً فى التعبير .

(٢٠) مادة ٢/٦٨٣ مدنى .

(٢١) **Pourcentage sur le chiffre d'affaires** .

(٢٢) نقض فرنسى ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، رقم ٧٤ ، ص ١٣٣ .

عن المشاركة فى الربح ، فى وجوبها، كما أشرنا[٢٣] ، على صاحب العمل ، ولو لم يحقق مشروعه ربحاً [٢٤]

ويترتب على إعتبار العمالة ، أو النسبة المئوية على رقم الأعمال ، إذا قامت إلى جانب أجر ثابت ، جزءاً منه ، أو ملحقة به ، وجوب إدخالها فى تقديره ، ليتكون ، من مجموعهما ، الأجر الذى تحدد على أساسه بدائله[٢٥] ، فى فترة الأجازة السنوية ، أو مدة المرض ، أو التعويض عن مهلة الإخطار ، مثلاً . ومع ذلك ، رفضت محكمة النقض إدخال عمالة التوزيع ، التى تدفع لبعض العمال ، فى حساب الأجور ، الواجبة لهم فى فترة الأجازة السنوية أو المرضية، تأسيساً على أنهم ، خلال هذه الأجازة أو تلك، لايباشرون التوزيع فعلاً[٢٦] . ولقد كانت محكمة النقض ، فى هذا القضاء ، كما سنرى[٢٧] ، ضحية قصور فى فهم فكرة الأجر ، أو بالأحرى ، بديله ، الذى يستحقه العامل ، خلال هذه الأجازات ، والأساس الذى يقوم عليه إعطاؤه له ، ويخالف ، لهذا ، ما يجمع عليه الفقه والقضاء فى القانون الفرنسى . ويجب ، كذلك ، إضافة العمالة ، والنسبة المئوية على رقم الأعمال ، إلى الأجر الثابت ، ليتكون، من مجموعهما ، المبلغ الذى يخضع للنظام القانونى للأجور[٢٨] ، والذى تجب مراعاته فى تطبيق الحد الأدنى للأجر [٢٩] .

وقد ترك الشارع لبنود العقد ، ثم لعادات المهنة ، تحديد سعر العمالة ، والقيمة التى تحتسب عليها ، والشروط الخاصة بدفعها . ويقوم حق العامل فى

---

(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ٩٨ .

(٢٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ .

(٢٥) يقصد ببدائل الأجر ، كما سنرى ، المبالغ التى تدفع للعامل ، بنص فى القانون أو ببند فى العقد ، حينما لايؤدى عملا ، بدل الأجر الذى يستحقه لأدائه (أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠١) .

(٢٦) نقض ١٤ أبريل سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٠٢ .

(٢٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٢٢ .

(٢٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها .

(٢٩) نقض فرنسى ٦ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ٦٥ (يتعلق بالنسبة المئوية على رقم الأعمال) ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ١١٣ .

العمالة . ويجب على صاحب العمل الوفاء بها له ، بإبرام الصفقة (٣٠) : متى أبرمت الصفقة . إستحقت عنها العمالة (٣١) . ولاتتم الصفقة إلا بقبول صاحب العمل للطلب الذى تلقاه بها من العامل(٣٢) . فإذا رفض ، طبقاً لعادات المهنة ، طلباً لعميل تدين له إعساره ، لم تستحق عنه أية عمالة(٣٣) . ولايكون لعدم تنفيذ صاحب العمل للصفقة ، أوعدم دفع العميل ثمنها ، أثرعلى حق العامل فى العمالة عنها(٣٤) ، إلاإذاكان عدم تنفيذها يرجع إلى خطأ العامل ، فيفقد ، بداهة ، حقه فيها (٣٥) . ومع ذلك ، قد يتفق ، فى العقد ، ببند يطلق عليه « بعد الدفع »(٣٦) ، على أن العمالة لاتستحق للعامل إلا بعد تنفيذ الصفقة ودفع الثمن(٣٧) ، ويترتب عليه تعليق الوفاء بالعمالة على دفع ثمنها لصاحب العمل(٣٨) ، وإن كان البند لايمنع وجوب العمالة إذا كان عدم

---

(٣٠) ج. ليون – كان ، الأجور ، فقرة ٧٦ . وتحسب العمالة على الثمن العادى فلا تضاف إليه نفقات التعبئة أو النقل ، ولا يخصم منه ما قد يستنزله صاحب العمل لمصلحة العميل ، إذ لا يستطيع صاحب العمل أن ينزل عن جزء من الثمن إضراراً بالعامل (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ –٣) .

(٣١) «Affaire traitée commission due» . وهى قاعدة تقررها العادات التجارية فى فرنسا (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ – ٤/ أ) .

(٣٢) ج . ليون – كان ، المرجع السابق؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٣٣) نقض فرنسى ٣٠ يناير سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه فى ج. ليون–كان ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، هامش ٥ .

(٣٤) ج. ليون –كان ، المرجع السابق .

(٣٥) نقض فرنسى ١٧ مارس سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى ج. ليون – كان ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ، هامش ٦ .

(٣٦) « Aprés encaissement » (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٦ – ٤/ ب) ، أو «Sauf encaissement» (ج . ليون – كان ، المرجع السابق) .

(٣٧) نقض فرنسى ٢٥ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ – ٢ – م ١٩٨ ؛ ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ – ٢ – م ١٩٨ ؛ وقد يكون هذا الاتفاق ضمنيا بجريان العادة ، فى المشروع ، عليه (نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ – ١ – م ١٤٢ .

(٣٨) واعتبر القضاء الفرنسى هذا البند شرطاً واقفاً علق عليه الإلتزام بدفع العمالة (إستئناف پاريس ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٦ ، ص ١١٥) .

تنفيذ الصفقة يرجع إلى خطأ صاحب العمل(٣٩) . كاضطراب العمل فى مشروعه(٤٠) ، أو عدم مطابقة السلعة للعينة(٤١) . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذا ، بأن العمالة ، إذا كانت ، وفقاً لبنود العقد ، تحسب على المبالغ التى يقبضها صاحب العمل ، فإنه يتعين ، مع ذلك ، التمييز ، فى أسباب عدم الوفاء ، بحسب ما إذا كانت تنسب إلى صاحب العمل ، أو ترجع إلى قوة قاهرة ، ولايستطيع هذا الأخير أن يحتج بخطأ إرتكبه ، بعد إبرام الصفقة ، ليمتنع عن دفع العمالة المستحقة للعامل، الذى يظل أجنبياً عن تنفيذ الطلب الذى قدمه إليه ، وعليه أن يبلغ العامل ، فى كل حالة ، عن الأسباب الحقيقية لعدم دفع الثمن ، والتى لايعرفها سواه (٤٢) .

وقد نظم ، فى المادة ٢/٦٧٦ من التقنين المدنى ، أثر إنتهاء عقد العمل ، لطائفة تتقاضى ، عادة ، عمالة على الأعمال موضوعه ، على مايستحق لهم منها : « إذا إنتهت خدمات الممثل التجارى ، أو المندوب الجواب ، ولوكان بانتهاء المدة المعينة فى عقد إستخدامه ، كان له الحق فى أن يتقاضى ، على سبيل الأجر ، العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف ، عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى ، أو المندوب الجواب ، من خدمته ، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعى لدى العملاء أثناء خدمتهم . على أنه لايجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التى يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة » . وتأثير القانون الفرنسى ، فى هذه الفقرة ، واضح(٤٣) . وهى خاصة ، مثله ، كما أشرنا ،

---

(٣٩) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٨٥ ، ص ٨٤٥ ؛ وقرب نقض فرنسى ٨ يونيو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٤٨٤ ، ص ٨٤٩ ؛ وأنظر ، كذلك ، ج. ليون - كان ؛ المرجع السابق .

(٤٠) نقض فرنسى ٧ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٢٢ ، ص ١١٨ .

(٤١) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٤٢) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ -١- م ٩١ .

(٤٣) مادة ٢٩/ن من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى السابق ، (قانون ١٨ يوليو -

لطوائف معينة تجد فى العمالة بعض الأجر أو الأجر كله . وتتأسس القواعد ، الواردة فيها ، على فكرة العدل . ذلك أن نشاط هذه الطائفة لايؤتى ، عادة ، ثماره فور القيام به ، بل تمضى فترة بين الترويج للسلع ، والبحث عن العملاء ، ووصول الطلبات فعلاً . ولا يجوز ، عدلاً ، أن يترتب على إنهاء عقد العمل معهم فقد الأجور التى تستحق لهم عن أعمال أدوها قبل إنهائه (٤٤) . لذلك ، لا نرى ما يمنع تطبيق هذه القواعد ، بطريق القياس ، على الحالات الأخرى المماثلة ، ولو لم يكن العامل فيها من تلك الطائفة . ويؤخذ على النص عدم الدقة فى صياغته ، حين أحال إلى « العرف » ، ولم يقصد به سوى « العادة »(٤٥) .

وتسرى ، حال الإتفاق على العمالة ، أحكام المادة ٦٩١ من التقنين المدنى ، على الوجه الذى قدمناه (٤٦) ، وإن كان العامل ، فى الحقيقة ، ليس فى حاجة إلى الحماية الواردة بها إلا فى العمالة غير المباشرة ، لأن إثبات العمالة عن الصفقات التى يبرمها بنفسه ، يكون ، بغير الإستعانة بها ، يسيراً عليه .

١٠٠ – **الوهبة :** الوهبة(١) ، كما جاء فى المادة ٦٨٤ من التقنين المدنى(٢) ، أو « البقشيش » كما يقال فى اللغة الدارجة ، مبلغ من المال ، فى العادة زهيد القيمة ، يحصل عليه العامل بمناسبة عمل يؤديه بمقتضى عقد العمل ، من عملاء صاحب العمل الذين يكون معهم بمقتضى عمله على صلة مباشرة ، دون أن تقوم رابطة عقدية بينه وبينهم(٣) . فعناصر الوهبة ثلاثة : إنتفاء العلاقة

سنة ١٩٣٧) وتقابل المادة ل. ٨/٧٥١ من تقنين العمل الفرنسى الجديد ؛ أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية للتقنين المدنى ، جزء ٥ ، ص ١١٤ . وتسمى العمالة فى هذه الحالة : «Commission de retour sur échantillonage» .

(٤٤) قرب ج . ليون – كان ، الأجور ، فقرة ٧٧

(٤٥) أنظر الترجمة الفرنسية الرسمية للمادة ٢/٦٧٦ مدنى .

(٤٦) راجع سابقاً ، فقرة ٩٨ .

فقرة ١٠٠ :

(١) Pourboire .

(٢) مادة ٣/١ (٦) عمل .

(٣) ڤواران VOIRIN ، دراسة قانونية للوهبة ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٢٩ ، ص ٣٠٧ وما بعدها ، فقرة ٢ .

العقدية بين العامل والعميل . حدوث إتصال بينهما ؛ وأن يكون هذا الاتصال بمناسبة تنفيذ عقد العمل(٤) . وتكفى هذه العناصر لقيام الوهبة . مهما كان الإسم الذى يطلق عليها إصطلاحاً فى الحياة العملية . كالمبلغ الذى يدفعه المستأجر ، فى أول كل شهر ، إلى « بواب » المنزل ، فى حين أن تخلف أحدها يمنع من قيامها . فلا يعتبر وهبة ما يدفعه المخدوم من منحات إلى خادمه . ولا المريض من زيادة فى الأجر إلى ممرضه ، ولا العميل إلى العامل لقاء عمل خاص يؤديه له(٥) . والأصل أن تدفع الوهبة إلى العامل ، بعد إنهاء العمل المنوط به ، برهاناً على رضاء العميل وعلامة على إمتنانه (٦) ، ويتوقف دفعها ، وكذلك قدرها ، على مجرد رغبة العميل . ومحض مشيئته (٧) . ثم شاهدت المجتمعات ، فى الدول المختلفة ، إنتشار هذه العادة بين أفرادها فى بعض المحلات ، كالمقاهى والمطاعم ، وفى بعض المهن كالحلاقين وسائقى سيارات الأجرة ، حتى أصبح عسيراً على العملاء أن يمتنعوا عن أدائها ، ولايجرؤ أحد منهم ، فى معظم الحالات ، على التخلص منها (٨) . وقد عرف أصحاب الأعمال الإفادة من هذه العادة ، فلاحظوا « الوهبات » التى يدفعها عملاؤهم حين تقدير أجور عمالهم ، وأنقصوا هذه الأجور بنسبة تلك الوهبات ،

---

(٤) رﭬردى REVERDY ، الوهبة ، طبيعتها القانونية ، تطورها ، والمشاكل الحالية التى تثيرها ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ؛ ڤواران ، المقال المشار إليه ، فقرات ٣-٦ ؛ وقارن مازوير MAZUYER ، الوهبة ، رسالة ، إكس AIX سنة ١٩٠٩ ، ص ١٤ .

(٥) قارن ڤواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ٦ . المفروض ، فى هذه الحالة الأخيرة ، أن هذا العمل الخاص يخرج عن حدود العمل المنوط بالعامل تنفيذه بمقتضى عقد العمل الذى يربطه برب العمل . ويعتبر ما يأخذه العامل ، فى مثل هذه الحالات ، أجراً إستحقه بمقتضى عقد عمل آخر ، أو عقد مقاولة ، بين العميل والعامل . وقد يخرج العمل عن حدود عقد العمل ، ولكن العامل يقوم به بإذن صاحب العمل ، فهل يعتبر ما يقبضه من العميل ، فى هذه الحالة ، وهبة أم أجرا . الراجح أنه يعتبر وهبة فى كل مرة يكون هذا العمل فى مصلحة رب العمل (راجع تفصيلات ذلك فى رﭬردى ، المرجع المشار إليه ، ص ١٩ وما بعدها .

(٦) أنظر فى الأسباب النفسية التى أدت إلى الوهبة كظاهرة اجتماعية ، ڤواران ، المقال المشار إليه ، فقرات ٧-٩ .

(٧) باش BACH ، الوهبة - أجر ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٩ ؛ كامير لانك وج. ليون -كان ، فقرة ٢٣٠

(٨) باش ، المرجع السابق ، ص ٦ .

لتكون الوهبة جزءاً من الأجر ، أو إمتنعوا عن دفع الأجور كلية ، إذا رأوا فيما يحصل عليه العامل منها أجراً مناسباً ، لتصبح الوهبة كل أجره . ويزيد هذا المسلك في إحراج العميل وإجباره على دفعها ، وفى إكراه العامل على الإلحاح ، على الأقل بمسلكه ، فى طلبها(٩) ، حتى رأى فيها بعض الفقهاء ، على العميل ، التزاماً طبيعياً (١٠) ، ووجد فيها آخرون ، على عاتقه ، التزاماً مدنياً (١١) ، وإن كان الراجح ، فى رأينا ، أن الوهبة ، بهذا التطور ، لم تفقد صفتها الأصلية ، ولازالت ، فى هذه المرحلة ، بالنسبة للعميل ، هبة يدوية(١٢) . على أن تكييف التصرف ، فى مواجهة العميل ، لا أثر له فى صفة الوهبة بالنسبة للعامل . فقد أجمع الفقه(١٣) ، فى فرنسا ، والقضاء(١٤) ، على إعتبار الوهبة ، على حسب الأحوال ، أجر العامل أو جزءاً منه « فى المنشآت التى جرت العادات فيها بأن يقبض العامل وهبة من العميل ، والتى ، من ثم ، لايدفع رب العمل له

(٩) باش ، المرجع السابق ، ص ٧ ، و١٥١ .

(١٠) بودان ، جزء ١٣ ، فقرة ١٠٣ ؛ باش ، المرجع السابق ، ص٦ ؛ وقارن پرو PERREAU ، فن القضاء فى القانون الخاص ، جزء ٢ ، ص ١٦١ — ١٦٢ ؛ والمجاملات والعادات غير الملزمة أمام القضاء ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩١٤ ، ص ٥١٢ ، حيث لم يفصح الكاتب عن قصده فى إعتبارها التزاما طبيعياً أم إلتزاماً مدنياً .

(١١) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٩ .

(١٢) أنظر فى هذا الرأى على وجه الخصوص ڤواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٥ ، ص ٢٢ ؛ ورڤردى ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

(١٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٨١٦ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٦ ؛ پلانيول وريبير وبولانچيه ، جزء٢ ، فقرة ٢٩٦٨ ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٥٦ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٩ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٨٩ ؛ كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ٣٨٣ ؛ والموجز ، فقرة ٤٠١ ؛ پيك ، فقرة ٩٣٢ ؛ ساشيه ، جزء ١ ، فقرة ٨٢٦ ؛ ڤوج وپاردون — دامارزيد ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٠ ؛ پرو ، المرجع السابق ، ص ١٦٧ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٥١٦ ؛ ديريتى ، المرجع السابق ، ص ص ٢٦ وما بعدها ؛ رڤردى ، المرجع السابق ، ص ٥٧ وما بعدها ؛ مازوير ، المرجع السابق ، ص ٨٨ وما بعدها ؛ باش ، المرجع السابق ، ص ٩٩ وما بعدها .

(١٤) راجع الأحكام المشار إليها فى بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، ص ٢٢٧ ، وفى ساشيه ، المرجع السابق ، ص ٦٧٤ هامش ٢ ؛ وأنظر أيضا نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٤٠٨ ؛ و ١٥ مارس سنة ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٥ — ١ — ٣٩٩ .

فيها سوى أجر أقل من أجور العمال المساوين له . والذين ليسوا على إتصال بالعملاء »[١٥] . وعلى هذا يبقى خارجاً عن الأجر . غير خاضع لنظامه القانونى ، الوهبة العرضية . أى تلك التى لم تجر بدفعها العادة . ويكون مرجعها لطف العميل ورقه شعوره . والتى نظراً لذلك . لا يمكن القول بأن العاقدين قد توقعاها وقت عقد العمل . وأدخلاها فى إعتبارهما عند تقدير عنصر الأجر فيه (١٦) .

وقد إستأنس الشارع ، فى المادة ٦٨٤ من التقنين المدنى ، بهذه الحلول ، مفرقاً ، فى الفقرة الأولى ، بين ما جرى وبين مالم تجر فيه العادة بدفع الوهبة ، وقرر الحكم الذى أجمع عليه ، فى فرنسا ، الفقه والقضاء. مع إضافة قيد جديد : « لايلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها » . قد تجاوزت عبارة الشارع قصده . كما تجاوزته فى نصوص أخرى ، حين ذكر « العرف » وأراد به « العادة » ، كما أرادها فى تلك النصوص[١٧] . على أن القيد الجديد فى هذا النص ، — إستلزام « قواعد تسمح بضبط الوهبة » — ، هو أكبر عيب فيه . إذ يجمع بين عدم الدقة فى عبارته ، وعدم الوضوح فى حكمته . فلا ندرى ، من ناحية ، ما الذى أراده « بقواعد تسمح بضبط الوهبة » ؟ لا نعتقد أن المقصود بها تحديد قدرها على

(١٥) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ المشار إليه ؛ وراجع فى تأثير إتفاق الطرفين على إنكار الوهبة فى هذه الحالة ثواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٥ ؛ ونقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، سيرى ١٩١١ —١— ٣٥٩ .

(١٦) أنظر المراجع المشار إليها سابقا ، هامش ١٣ ؛ وعلى وجه الخصوص ديريتى ، المرجع السابق ، ص ٢٤ —٢٦ ؛ ساشيه ، المرجع السابق ؛ بروُ ، المرجع السابق ؛ والمقال المشار إليه ؛ وراجع أيضا نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ —١— ٤٨٣ ؛ إستئناف مونپلييه Montpellier ٢٢ يونيو سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٣ —٢— ٢٩٠ ؛ إستئناف ليموج Limoges ١٧ مايو سنة ١٩٠١ وسانت إتين Saint Etienne المدنية ١٣ مايو سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠٢ —٢— ٢٩٧ ؛ إستئناف باريس ١٢ يناير سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠٢ —٢— ٦٨ .

(١٧) جاء فى الترجمة الفرنسية بكلمة « usage » مقابلا للفظ « العرف » ، والنصوص التى نقصدها هى ، كما تقدم ، المادة ٦٨٢ ، والمادة ٣/٦٨٣ .

وجه دقيق ، وإلا لامتنع تطبيق النص ،وإستحال إلحاق الوهبة بالأجر ، لأن هذا التحديد لايكون إلا على أساس نسبة مئوية ، تذكر فى العقد لاتحدد بمقتضى العادة ، من المبلغ الذى يدفعه العميل ، وهى حالة تخرج ، كما سنرى ، من نطاق هذا النص ، أما إذا كان مراد الشارع منها إمكان تقديرها ، ولو على وجه التقريب ، لتعطل إعمال ذلك القيد ، وجاز إلحاق الوهبة ، فى كل الأحوال ، بالأجر إذا « جرى العرف » بدفعها (١٨) . ولاندرك ، من ناحية أخرى ، أيا كان تفسيره ، الحكمة فيه ، والغاية التى توخاها الشارع منه ، لأن للعامل ، فى إلحاق الوهبة بالأجر ، فوائد محققة ، أشرنا إليها(١٩) ، يقع عليه ، فى حرمانه منها ، ظلم شديد . فرب العمل لا يفوته . أبداً ، متى جرت بها العادة ، أن يلاحظها فى تقدير أجره . وعبثاً يقال بضرورة هذا القيد لإفادة العامل من إلحاقها بالأجور ، لأن عدم وجود « قواعد تسمح بضبطها » ، لاتقف حائلا دون إمكان تقديرها(٢٠) ، بحيث يمكن تطبيق أحكام القانون(٢١) . ونؤيد ما نقول : إن كان فى حاجة إلى تأييد ، بأن المحاكم الفرنسية أخذت ، فى بعض قضائها ، بما يشبه القيد المذكور ، ورفضت إلحاق الوهبة بالأجر عندما يتعذر « تقديرها على وجه ثابت ومنظم »(٢٢) ، فتصدى لها الفقه ، لأن صعوبة التقدير ، من وجه ، ليست سبباً لإعفاء القاضى من القيام به ، ولأن عبء إثبات مقدار الوهبة ، من وجه آخر ، يقع على من يدعيه ، ولاينبغى رفض الطلب لمجرد صعوبة

---

(١٨) لأنه من الممكن ، فى هذه الأحوال ، تقدير الوهبة على وجه التقريب .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(٢٠) راجع ، فى طرق تقدير الوهبة ، رڤوردى ، المرجع السابق ، ص ٧٧ وما بعدها .

(٢١) والمهم أن يلاحظ أن عدم التحديد لا يلحق إلا مقدار الوهبة ، لاوجودها الذى يعتبر محققاً لجريان العادة به ؛ قارن إستئناف جرينوبل Grenoble ٨ أغسطس سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠١ – ٢ – ٢٠٩ .

(٢٢) أنظر مثلا إستئناف دوى Douai ٢٥ يونيو سنة ١٩٠٠ ، سيرى ١٩٠١ – ٢ – ٢٠٩ ؛ وراجع أيضا فى هذا المعنى الأحكام المشار إليها فى التعليق على الحكم المذكور ، ص ٢٩٧ ، عمود ١ ، سطور ٨ – ١١ .

إثباته(٢٣). كما رفضت محكمة النقض الفرنسية الأخذ به . وقضت بأن صعوبة تقدير مبلغ الوهبة ليست سبباً لإبعادها عند تحديد مايستحقه العامل من أجر فى أثناء أجازته(٢٤) .

وجاء ، فى الفقرة الثانية(٢٥) ، أن « تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر ، إذا كان مايدفعه منها العملاء إلى مستخدمى المتجر الواحد يجمع فى صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.»(٢٦) . يتناقض هذا النص ، إذا أخذ على ظاهره ، مع الفقرة الأولى التى ألحقت الوهبة بالأجر ، فى كل الأحوال ، عند توافر القيدين الواردين فيها ، دون حاجة إلى وجود ذلك « الصندوق المشترك » . ولا مناص من التوفيق بين الفقرتين ، على وجه ينفى التناقض بينهما ، وذلك بإعمال الفقرة الثانية عندما يمتنع تطبيق الفقرة الأولى ، لتخلف أحد القيدين الواردين فيها : إذا لم تجر العادة بدفعها ، أو إذا لم تكن لها « قواعد تسمح بضبطها » . ففى هاتين الحالتين ، تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا جمعت فى صندوق مشترك « ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه » . ولانرى الحكمة فى تعليق تكييف الوهبة على تولى رب العمل توزيعها « بنفسه أو تحت إشرافه » ، إذا كان فى إستلزام جمعها فى « صندوق مشترك » مايؤدى الغرض « من القواعد التى تسمح بضبطها »(٢٧) .

---

(٢٣) ديپويش DUPUICH ، تعليق على إستئناف ليموج Limoges ١٧ مايو سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠٢ –٢– ٢٩٧ ؛ وقارن نقض فرنسى ٩ نوفمبر ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١–١–٤٨٣ .

(٢٤) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٤٠٨ ؛ سيرى ١٩٣٧ –١– ٢٥٣ ؛ و ٢٧ أبريل سنة ١٩٢٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٥ –٢– ٢٠٤ .

(٢٥) من المادة ٦٨٤ .

(٢٦) يلاحظ أن الشارع لم يقصد كلمة « المستخدمين» بمعناها الفنى ، وإن استعمل فى الترجمة الفرنسية لفظ employés لأن الأجراء الذين يتناولون وهبة من العملاء هم فى الغالب من فئة العمال لا المستخدمين (راجع فى هذه التفرقة سابقاً ، فقرة ٢١) .

(٢٧) الواقع أننا وجدنا صعوبة فى فهم المراد بالفقرة الثانية على وجه يقيها التناقض مع الفقرة الأولى ، فلم نجد إلا ما قلناه ، وإن كان يضعف من هذا التفسير أن الشارع استعمل فى الفقرتين صيغة ينم إختلافها عن إختلاف فى تكييف الوهبة من حيث صلتها بالأجر . فبينما بدأ الفقرة الأولى

على أن تطور نظام الوهبة لم يقف عند هذه الصورة، بل كان ختام تطوره أن إشترط أصحاب الأعمال ، صراحة ، على عملائهم ، دفع نسبة معينة من ثمن التقدمة ، أو مقابل الخدمة ، « وهبة للعمال » يدرجونها فى قائمة الحساب « نظير الخدمة » ، ويتركون ، فى بعض الأحوال ، إلى العمال مهمة قبضها ، ويتولون ، فى الكثير منها ، تحصيلها لحساب عمالهم . وهكذا فقدت الوهبة . فى هذه الصورة ، كل صفاتها التى ظهرت بها ، وصارت ، على وجه التأكيد ، إلتزاماً مدنياً ينشأ على عاتق العميل ، من إشتراط لمصلحة العامل ، أوجبه عليه صاحب العمل(٢٨) . وأصبحت ، فى العلاقة بين طرفى عقد العمل ، بمثابة المشاركة فى « رقم أعمال المنشأة » (٢٩) . ولم يفت أصحاب الأعمال الإفادة من نظام الوهبة ، فى هذه الصورة ، كما أفادوا منه فى صورته السابقة ، إما بالإستيلاء عليها نظير دفع أجر ثابت لأصحاب الحق فيها ، أو

بعبارة «لايلحق بالأجر ...» بدأ الفقرة الثانية بعبارة « وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر ...» كأن هناك فارقاً فى المعنى بين إعتبار الوهبة ملحقاً للأجر ، وإعتبارها جزءاً منه . وتزيد الترجمة الفرنسية للمادة هذا الاحتمال الأخير : بدأت الفقرة الأولى بعبارة «Les pourboires *sont considérés comme salaire* ..» وبدأت الفقرة الثانية بعبارة «Le pourboire est considéré *comme faisant partis du salaire*..» . ويتأكد هذا من الرجوع إلى الصيغة الفرنسية للمادة ٩٥٠ من المشروع التمهيدى (المقابلة للمادة ٦٨٤) رغم عدم إختلاف الصيغة العربية لها عن الصيغة النهائية : بدأت الفقرة الأولى بعبارة Les pourboires *ne peuvent être prise en considération que*..» ، والفقرة الثانية «Ils deviennent *des éléments officiels du Salaire quand*..» مما يقطع بوجود فرق بين تكييف الوهبة فى الحالتين ، ذلك الفرق الذى لا زالت تحمل أثره النصوص النهائية للمادة .

ومهما يكن من هذا الأمر فان الفقرة الثانية للمادة ٦٨٤ تضيف حجة جديدة إلى ما قدمناه من نقد للفقرة الأولى : إذا كانت الوهبة تعتبر جزءاً من الأجر عندما تجمع « فى صندوق مشترك » ولو لم تكن لها قواعد تسمح بضبطها ، كما ذكرنا ، يجب أن يبقى لها هذا الوصف ولو احتفظ كل عامل بما يقبضه منها ، فليس من المقبول عدلا ولا عقلا أن يتحدد تكييف الحق بطريقة الحصول عليه .

(٢٨) التكييف الصحيح ، فى نظرنا ، لمصدر الإلتزام ، فى هذه الحالة ، هو الاشتراط لمصلحة الغير ، يكون المشترط فيه هو رب العمل ، والمتعهد هو العميل ، والمنتفع هو العامل ؛ أنظر فى ذلك بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٠٣ ؛ وعلى وجه الخصوص ڤورران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٥ ؛ ورڤردى ، المرجع السابق ، ص ٥٤ — ٥٥ .

(٢٩) «Participation au chiffre d'affaires de l'entreprise» ؛ أنظر ڤوران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٨ .

باستقطاع جزء منها ، بحجج واهية ، كمقابل إستهلاك الأدوات . وإما بتوزيعها على جميع العمال عندهم ، ولو لم يكونوا ، بطبيعة عملهم ، على إتصال بالعملاء(٣٠) . ولم يستطع القضاء الفرنسي ، في مثل هذه الحالات ، أن يوفر للعمال حماية كافية ، وحكم بمشروعية الاتفاق ، في الحالة الأولى(٣١) ، وبصحته في الحالتين الثانية (٣٢) ، والثالثة (٣٣) ، رغم قضائه ، كمبدأ عام ، بوجوب توزيعها على العمال الذين هم على اتصال بالعملاء(٣٤) . فتوالت احتجاجات نقابات العمال على سلب أعضائها ، بهذه الطرق ، حقوقاً ثابتة لهم ، حتى همّ الشارع بإلغاء نظام الوهبة . لاسيما وقد قامت الضجات حوله ، وأفاض المصلحون في تعداد مثالبه (٣٥) . ثم أكتفى أخيراً بتنظيمه(٣٦) : أوجب على رب العمل توزيع الوهبة بتمامها ، أيا كانت طريقة تحصيله أو استلامه لها ، على العمال الذين هم على إتصال بالعملاء . وإعتاد هؤلاء الأخيرون ، من قبل ، دفعها مباشرة إليهم(٣٧) . وحرم عليه أن يستأثر لنفسه بجزء من الوهبة في

---

(٣٠) دبران وثيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٧٠ .

(٣١) نقض فرنسي ١٦ يناير سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي باليه ١٩٣٠ -١- ٣٨٧ (مستفاد ضمنا) ؛ مصالحات باريس ١١ سبتمبر سنة ١٩٠٨ دالوز ١٩٠٨ - ٥ - ٦٢ .

(٣٢) راجع الأحكام المشار إليها في رڤردي ، المرجع السابق ، ص ٨٩ ، هامش ٤ .

(٣٣) السين Seine المدنية ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٠ ، ص ٦٢ ؛ كاركاسون Carcassonne المدنية ٢٢ دبسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي باليه ١٩٣٢-١- ٥١٠ .

(٣٤) نقض فرنسي ٩ فبراير سنة ١٩٣١ ، جازيت دي باليه ١٩٣١ -١- ٥٩٤ ؛ وأنظر أيضا إبينال Epinal المدنية ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دي باليه ١٩٣٠ -١- ١٠٢ .

(٣٥) دبران وثيتو ، المرجع السابق ؛ وعلى وجه الخصوص رڤردي ، المرجع السابق ، ص٩٧ وما بعدها ؛ باش ، المرجع السابق ، ص ١٣٩ وما بعدها ؛ مازوير ، المرجع السابق ، ص ١١٣ وما بعدها .

(٣٦) نقض فرنسي (جنائي) أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي باليه ١٩٦٦ -١- ١٦١ . ويقع ، من ثم ، الاتفاق على خلافه باطلا ، كما تعتبر العادة التي تجرى على خلافه ، بدفع جزء من الوهبة لعمال ليسوا على صلة بالعملاء ، غير مشروعة ، لايمكن أن تنشئ عرفاً (نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، ص ٢٣٠) .

(٣٧) قانون ١٩ يوليو سنة ١٩٣٣ الذي أدرجت نصوصه في المواد ٤٢ -أ إلى ٤٢ بعد من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم ، وبعده في المادة ل. ١٤٧ و ر. ١٤٧ من التقنين الجديد . واعتبر القضاء الفرنسي على صلة بالعملاء ، لهم الحق وحدهم في الوهبة ، في الفنادق والمطاعم

شكل مدفوعات توجّب على العامل وقت إستخدامه، أو إستقطاعات تفرض عليه فى أثناء العمل، باسم مصاريف أو أى إسم آخر (٣٨) .

وقد أخذ، فى المشروع التمهيدى، عندنا بجزء من هذا التنظيم : « إذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك، أو نظاماً آخر، تضاف بمقتضاه ضمن حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة إليهم، وجب عليه ألا يوزع المبالغ المتجمعة بهذه الصفة، وكذلك المبالغ التى يدفعها العملاء باختيارهم لهذا الغرض، إلا على العمال الذين يكون لهم

=والمقاهى وأمثالها، عمال المصاعد (نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٣٤، مشار إليه فى ج . ليون — كان، الأجور، ص ٢٤٢، هامش ٢)، رؤساء الخدم Les maîtres d'hotels (نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٥٠، مجلة القانون الاجتماعى، سنة ١٩٥٠، ص ٣٧٠)، ومساعدوهم (نقض فرنسى ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨، جازيت دى باليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٠١٥، ص ٧٧٩) والمديرين المراقبين فى المراقص، الذين يستقبلون العملاء (نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٠، مشار إليه فى ج. ليون —كان، الأجور، المرجع السابق، ص ٢٤٢، هامش ٤) . ولم يدخل، على النقيض، فى زمرتهم عمال « التليفون » (السين Seine المدنية ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٣٤، مشار إليه فى ج . ليون—كان . المرجع السابق، ص ٢٤٢، هامش ٥)، ولا الوسطاء بين الخدم و الطباخين Les écaillers، ولو قدموا الطعام عرضا للعملاء (نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧٦، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م ١٥٦)، ولا الطباخين (نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٠، جازيت دى باليه ١٩٧١، الفهرس التحليلى، جزء أول، عقد العمل، رقم ٧٨، ص ١١٨؛ وإستئناف باريس ٢٤ يناير سنة ١٩٦٩، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ — ٢ — ١٥٩٤٧)، ولا المستخدمين الإداريين الذين لا اتصال لهم بالعملاء (نقض فرنسى ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦، جازيت دى باليه ١٩٧٦، الفهرس التحليلى، جزء ٢، رقم ١١٠، ص ١٠٩)، ولا المحصلين Caissiers (السين Seine المدنية ٦ فبراير سنة ١٩٣٥، مشار إليه فى ج. ليون — كان، المرجع السابق، ص ٢٤٢، هامش ٦)، ولا مديرى الفنادق (نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٣٦، مشار إليه فى ج. ليون —كان، المرجع السابق، ص ٢٤٢ هامش ٧)، ولا المديرين العامين للمراقص (نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٠ المشار إليه) .

(٣٨) قانون ٢ أبريل سنة ١٩٣٧ الذى أدرج فى المادة ٥١ —أ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم. وبهذا قضى الشارع الفرنسى على الاتفاقات التى بمقتضاها يدفع العامل مبلغاً من النقود إلى رب العمل عند استخدامه، أو يلتزم بأن يدفع إليه كل شهر مبلغاً معيناً أو نسبة محددة مما يحصل عليه من وهبة . وقد كان الفقه والقضاء الفرنسيان، على وجه العموم، يعترفان بصحة هذه الاتفاقات ؛ أنظر مثلا ڤواران، المقال المشار إليه، فقرة ١٩، والأحكام المشار إليها فى ص ٣٢٩، هامشى ١ و٢ ؛ وراجع فى عكس هذا الرأى رؤردى، المرجع السابق، ص٩٠ — ٩٢ .

إتصال مباشر بالعملاء ، وكان العملاء من قبل ينقلونهم عادة هذه المبالغ مباشرة »(٣٩). ولكن لجنة المراجعة قد حذفته ، دون أن تبين ، فى الأعمال التحضيرية ، أسباب هذا الحذف(٤٠) . ولعل هذا يرجع إلى عدم لزومه ، لأن فى القواعد العامة ما يمنع رب العمل من الاستئثار بجزء من الوهبة ، لنفسه أو لغير المتصلين بالعملاء من عماله . لاشبهة فى حق العامل على مبلغ الوهبة بأكمله ، سواء كانت بالنسبة للعميل تبرعاً ، يتحدد فيه الموهوب له بقصد الواهب(٤١) ، أم التزاماً يتحدد فيه الدائن بالاشتراط الذى أنشأه(٤٢) ، ويكون رب العمل ، فى الحالتين ، خائناً للأمانة إذا أخذ لنفسه ، أو أعطى لعامل آخر ، شيئاً منها دون علم العامل صاحب الحق فيها لاتصاله بالعملاء(٤٣). ولكن يثور البحث حقيقة فى مدى تأثر حق العامل فى الوهبة بالاتفاق الذى يرتضيه فى عقد العمل . قيل ، كما ذكرنا ، بصحة الاتفاق الذى يعطى لرب العمل فى الوهبه نصيباً معلوماً ، أو يخوله توزيعها على جميع عماله ، أخذاً للعاقدين بإرادتيهما المطلقتى السلطان فى تعيين مقدار الأجر أو طريقة أدائه(٤٤). يعيب هذا الرأى قصور نظره على ناحية العامل بصاحب العمل ، وإغفاله

---

(٣٩) مادة ٩٥١ من المشروع التمهيدى ؛ وأنظر ، ماجاء فى مذكرته الإيضاحية خاصاً بها ، مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٣٥ .

(٤٠) مجموعة الأعمال التحضيرية ، المرجع السابق .

(٤١) ڤواران ، المقال المشار إليه، فقرة ١٦ – أ؛ رڤردى ، المرجع السابق ، ص ٩٣–٩٥ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٠٩ ، سيرى ١٩١٠ – ١ – ٩٥ . وقصد الواهب ، وهو هنا العميل ، إما أن يكون عاملا بذاته ، أو جميع العمال الذين كانوا على اتصال به قسمة بينهم ، ولا يمكن أن يكون رب العمل ، أو عمال لم تسمح لهم طبيعة عملهم بالاتصال به .

(٤٢) ڤواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦ – ب ؛ رڤردى ، المرجع السابق ، ص ٩٠–٩٥ . وقصد الطرفين فى الإشتراط ، المتعهد والمشترط ، أن يوزع المبلغ بطبيعة الحال على العمال الذين كان العميل على إتصال بهم ، لأن المبلغ المشترط يمثل فى الواقع ما كان هذا العميل يدفعه باختياره إلى هؤلاء العمال ، ولا يكون رب العمل سوى وكيل عن العميل فى توزيع الوهبة على من قصد هذا الأخير إعطاءه من العمال ، ووكيل عن هؤلاء الأخيرين فى قبض الوهبة من العميل .

(٤٣) قارن ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٧٠ ؛ ص ٧٠٤ .

(٤٤) أنظر ، فى هذا الرأى ، ڤواران ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٩ والأحكام المشار إليها فى ص ٣٢٩ ، هامشى ١ و ٢ ؛ ورڤردى ، المرجع السابق ، ص ٨٩ – ٩٠ .

علاقة العميل بطرفى عقد العمل(٤٥) . ويؤدى التحليل الصحيح إلى الأخذ بعكس ما إنتهى إليه : عندما يكون دفع الوهبة التزاماً ترتب فى ذمة العميل ، صار العامل ، كما قدمنا ، دائناً مباشراً ، فإذا نفذ هذا الاشتراط إنتهت صفة رب العمل كمشترط ، وصار فى قبضه وكيلاً عن المتعهد والمنتفع(٤٦) . وقيل ، فضلا عن هذا ، بأن دفع الوهبة كان وفاء من العميل لدين على صاحب العمل ، فإذا ألزم العميل ، دون علمه ، بأداء مبلغ يزيد على الدين ، إعتبر هذا إيقاعاً له فى غلط نشأ عنه قيامه بدفع مالايجب عليه ، وصار فى إمكانه إسترداده(٤٧) . أما إذا قام العميل بدفع الوهبة . دون التزام عليه ، كان متبرعاً للعامل . فإذا إستولى رب العمل عليها ، أو على جزء منها ، أمكن العميل أن يطالب بإبطال التزامه ، بناء على غلط فى سببه ، وإسترداد مادفعه. وفى هذا وذاك ما يؤكد أن رب العمل ليس له أى حق على الوهبة رغم اتفاقه مع العامل(٤٨) ، ولاشك ، على كل حال ، فى بطلان هذا الإتفاق ، فى نطاق تطبيق قانون العمل ، لأن المادة ١ /٣ منه تعتبر الوهبة أجراً ، أو جزءاً منه ، متى توافر القيدان المنصوص عليهما فيها ، وهما متوافران ، بالأولى ، فى هذه الحالة . ولايستطيع ، من ثم ، صاحب العمل ، ولو باتفاقه مع العامل ، أن ينزع عنها ، أو عن جزء منها ، هذا التكييف ، بالاستئثار بها مقابل دفع أجر ثابت لهذا الأخير ، أو بالإستيلاء على جزء منها ، يدخل فى ذمته ، أو يدفعه إلى غير مستحق لها ، إذ يقع إتفاقه هذا باطلا طبقاً للمادة ٤ من قانون العمل(٤٩) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض بجواز

(٤٥) قارن رڤردى ، المرجع السابق ، ص ٩٠ .

(٤٦) رڤردى ، المرجع السابق ، ص ٩١ .

(٤٧) ڤواران VOIRIN ، إعطاء كل الوهبة للعمال ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، فقه ، ص ١ وما بعدها .

(٤٨) ڤواران ، المرجع السابق؛ وراجع أيضا رڤردى ، المرجع السابق ، ص ٩٠ —٩٢.

(٤٩) أضيف ، فى المادة ٣/٥ من قانون العمل القديم ، نقلا عن المادة ٦٨٤ مدنى ، أنه « يجوز فى بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها» . على أن هذا النص عديم الفائدة فضلا عما يتضمنه من أخطاء . فليس ضروريا ، كما يتبادر من ظاهر النص ، أن يتكون أجر العامل مما «يحصل عليه من وهبة»و« ما يتناوله من طعام». بل إن المسلم به جواز=

الإتفاق، بين صاحب العمل وعماله، على « أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة »، أو تعويضاً « عما يقوم العمال باتلافه »(٥٠)، وفاتها أن هذا الإتفاق، فى الحالة الأولى، يخالف، كما قدمنا، المادة ١/٣(٥) من قانون العمل، التى تعتبر الوهبة أجراً، وفى الحالة الثانية، يخالف المادة ٦٨ من هذا القانون التى تحدد مسئولية العامل عن إتلافه أموالا لصاحب العمل، وتبين كيفية إقتضاء التعويض منه عنها(٥١) ويقع، من ثم، باطلا، كما قدمنا، وفقاً للمادة الرابعة من قانون العمل.

ولم يؤت، فى قانون العمل، بجديد متعلقاً بتكييف الوهبة غير التفرقة بين الوهبة فى « المحال العامة غير السياحية » وما يعتبر فى حكم الوهبة « فى المنشآت السياحية » (٥٢)، وهى، من ناحية، تفرقة لامحل لها، لأن ما يدفعه العميل، فى هذه المحال أو تلك، أياً كانت طريقة دفعه، يعتبر وهبة، لها ذات الطبيعة القانونية، ومن ناحية أخرى، تفرقة مضللة: لأن إعطاء الوهبة عادة تجرى فى بعض المهن، غير المحلات العمومية، سياحية أو غير سياحية، كالحلاقة مثلا، فتدخل، حالئذ، فى أجر العامل إذا كانت لها قواعد تسمح بضبطها، أو كانت تجمع فى « صندوق مشترك ».

على أن الجديد، فى قانون العمل، يتعلق بتوزيع الوهبة: أحيل، على وزير العمل، ليصدر، بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة، قراراً « بكيفية توزيعها على العاملين »(٥٣). وإذ كانت الوهبة، كما قدمنا، حقاً خالصاً للعمال المتصلين، بحكم عملهم، بالعملاء، دون غيرهم، فإننا لانرى فى تدخل الشارع، فى « كيفية توزيعها » على العمال، أية فائدة.

=أن يقتصر أجر العامل على ما يناله من وهبة فقط، أو ما يتناوله من طعام فحسب. وفضلا عن ذلك فالقيد الوارد فى آخر المادة ٣/٥، والذى استحدثه الشارع فيها، لالزوم له، مادام يستلزم، لإعتبار الوهبة أجراً، أن توجد « قواعد تسمح بضبطها »، وإن كان لايستلزم أن تكون محددة فى عقد العمل. ولذلك كله حذف هذا النص فى قانون العمل الجديد (راجع فى الأجر العينى سابقا، فقرة ٨١).

(٥٠) نقض ١٧ نوفمبر سنة ١٩٧٥، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٦، رقم ١٧١، ص ١٠٩٨.

(٥١) أنظر لاحقاً، فقرة ٢١٤.

(٥٢) مادة ١/٣(٦)/١ عمل.

(٥٣) مادة ١/٣/(٦)/٢ عمل.

١٠١ — الطابع الخاص للأجر ، فكرة الأجر الإجتماعى : وقد كان تحديد الأجر ، فى شتى صوره ، خاضعاً لإرادتى العاقدين ، كأى مقابل فى عقود المعاوضة (١) . ولكن هذا التحديد ، فى مثل البيع والمقاولة ، يكون ، فى العادة ، من عمل الإرادتين حقيقة ، حين أنه ، فى عقد العمل ، من صنعهما حكماً فقط ، إذ يستقل ، فى الواقع ، أحدهما بتحديده ، ويقتصر دور الآخر على الإذعان لتقديره (٢) . ولم يكن على الشارع أن يتدخل إلا لتوفير الجزاء لاتفاق الإرادتين ، وإرغام كلتيهما على إحترامه (٣) ، لأن العمل كان ، فى الفقه القديم ، سلعة يتحدد ثمنها وفقاً لقوانين إقتصادية لا يملك شيئا حيالها (٤) . هذا الفقه قد إنتهى زمنه ، بل وأنكره العالم المتمدين (٥) ، الذى لم يستطع إغفال ما يميز عقد العمل من طبيعة خاصة ، أشرنا اليها (٦) ، أكثر ما تكون ظهوراً فى عنصر الأجر ، لاعتماد العامل عليه كلية فى حياته (٧) . وأصبح ينظر إلى الأجر ، لا ثمناً لسلعة ، بل كنصيب العامل فى توزيع الدخل القومى على مختلف المواطنين (٨) . وسلم الجميع بحق العامل فى الحصول على أجر عادل ، يكفل له العيش فى ظروف مادية ومعنوية لائقة ، وذلك بوقاية أجره ، وكفالة إستمراره ، من ناحية ، وبضمان حصوله على قدر أدنى منه ، من ناحية أخرى ، وبتوفير علاوات مناسبة لأعبائه العائلية ، أخيراً . وهكذا تميز حق العامل فى الأجر ، فى الدول المتقدمة ، دون غيره من الحقوق فى شتى العقود ، بطابع حيوى ، وبطابع إنسانى ، وبطابع عائلى . وضعف ،

فقرة ١٠١ :

(١) جيوار ، جزء ٢ ، فقرات ٦٨٧ — ٦٩٠ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٠١ .

(٢) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٨ ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٣) لوإير ، المرجع السابق ، ص ٣٣ .

(٤) قارن جوستا ، المرجع السابق ، ص ١١٢ — ١١٣ .

(٥) أنظر المادة ٤٢٨ من معاهدة ڤرساى ؛ وقارن پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٧ .

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٧) قرب أوليبيه ، ص ١٧٢ .

(٨) مرسييه MERCIER ، الحد الأدنى للأجر ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٩١٢ ، ص ٤٢ .

تبعاً لذلك ، إعتبار العامل عنصراً إقتصادياً فى الإنتاج ، بقدر ماقوى إعتباره فرداً فى جماعة متمدينة . لأن الأجر . إذا كان لايزال يعتمد على قدر العمل ونوعه ، فإنه قد أصبح ينظر إليه . كذلك . بإعتبار الغرض منه : تهيئة العيش الكريم لمن يتسلمه ، هو وأفراد أسرته(٩) . وهكذا ، أدخل ، فى الإعتبار ، شخص العامل ، الذى يمثل الأجر ، بالنسبة له ، وسائل العيش. لتحل الفكرة الحديثة « أجر ، أو مجازاة ، العامل »(١٠) ، محل فكرة الأجر عن العمل ، أو « مجازاة العمل »(١١) ، التى أصبحت بالية(١٢)(١٣) .

١٠٢ — الطابع الحيوى للأجر : أدى الطابع الحيوى للأجر ، الذى يطلق عليه ، فى الفقه الفرنسى ، الطابع الغذائى(١) ، إلى إفراده ، كما سنرى(٢) ، بنظام قانونى يكفل للعامل الحصول عليه دون تأخير ، وبغير نقص ، كدفعة فى أوقات دورية متقاربة(٣) ، وبقيمته الحقيقية(٤) ، وكجعله ديناً ممتازاً(٥) ، وكالحد من وقوع المقاصة به لدين على العامل(٦) ، وكتحريم الحجز عليه ، أوالنزول عنه ، إلا فى حدود ضيقة(٧) . وتقتصر هذه الحماية ،

---

(٩) بران ، فقرة ٢— ١٠ .

(١٠) «Rémunération du travailleur» .

(١١) Rémmunération du travail .

(١٢) پيپى ، الرسالة المشار إليها لاحقاً ، هامش ١٣ .

(١٣) أنظر : پيپى PIPPI ، من فكرة الأجر الفردى إلى فكرة الأجر الاجتماعى . رسالة ، إكس Aix سنة ١٩٦٦ ؛ ديران DURAND ، مجازاة العمل وإدخال « الاشتراكية » فى القانون ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٢ ، ص ٨٣ وما بعدها ؛ ألفان ALVIN ، الأجر والضمان الاجتماعى ، ص ٩ وما بعدها .

فقرة ١٠٢ :

(١) Caractère alimentaire ؛ أنظر ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٣ ؛ بروشار ، فقرة ٥٥ ؛ كامير لانك وج. ليون — كان ، فقرة ٢١٦ .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٩ .

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١١ .

(٥) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٥ .

(٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٢ .

فى أهم صورها . على الخاضعين لقانون العمل ، لورودها فى نصوصه . ولا يفيد منها غيرهم[٨]، مع توافر ذات الطبيعة لأجورهم .

وإستثناء على مبدأ التقابل بين الأجر والعمل[٩]، أدى الطابع الحيوى للأجر إلى وضع القواعد القانونية التى تكفل إستمراره[١٠] ، رغم عدم أداء العمل ، — الذى يعتبر السبب القانونى له [١١] — ، خلال الأجازة السنوية [١٢] ، أو عطلات الأعياد[١٣] ، أو فترة المرض [١٤] ، أو ولادة العاملة [١٥] ، أو العطل الذى يلحق المشروع [١٦] . فيلتزم صاحب العمل ، حالئذ ، بدفع الأجر ، أو جزء منه [١٧] ، للعامل ، رغم عدم أدائه العمل الذى يقابله ، أو يدفع له ، فى الحقيقة ، بديلاً لأجره ، بعد أن تعذر عليه ، رغم إرادته ، الحصول على أجره[١٨] . وظهر ، فى فقه قانون العمل ، وصفاً لهذه البدائل للأجر [١٩] ، إصطلاح «الأجر غير المباشر» [٢٠] ، أو «أجر عدم النشاط» [٢١] ، الذى يتقاضاه العامل ، بغير عمل يؤديه ، إلى جانب عبارة « الأجر المباشر [٢٢] ، أو « أجر النشاط » [٢٣] ، الذى يقبضه مقابل العمل الذى يقدمه [٢٤] .

---

(٨) راجع سابقاً ، فقرات ٦ وما بعدها ؛ وعلى الخصوص فقرتى ٩ و ١٠ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٧ .

(١٠) Continuité .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(١٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٢ .

(١٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٠ .

(١٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٥٤ .

(١٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥١ .

(١٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٢ ؛ وكذلك ، ج . ليون — كان ؛ الأجور ، فقرات ١٨٤ وما بعدها .

(١٧) حالة المرض هى الحالة الوحيدة التى يدفع العامل جزء من أجره . أما ، فى بقية الحالات ، فللعامل أجرة كاملا .

(١٨) ج. ليون — كان ، الأجور ؛ فقرة ١٨٢ .

(١٩) Substituts de salaire .

(٢٠) Salaire indirecte ؛ أنظر بران وجالان ؛ فقرة ٢ — ١٠

(٢١) Salaire d'inactivité ؛ أنظر ج. ليون — كان ، ص ٢٠٠ وما بعدها .

(٢٢) Salaire directe .

(٢٣) Salaire d'activité .

(٢٤) فإذا أضفنا ، إلى بدائل الأجر ، التى يدفعها صاحب العمل ، تلك التى يقبضها العامل ، —

ولم يكتف الشارع الفرنسى . لضمان الإستمرار فى أجر العامل . لما له من طابع حيوى . بتأمين التعطل(٢٥) . فى نظام الضمان الإجتماعى ، بل قرر له حال تعطله ، كلياً أو جزئياً ، معونة المساعدة العامة(٢٦) ، يكملها ، فى نطاق الصناعة والتجارة ، تأمين إضافى من التعطل(٢٧) ، بنظم قانونية(٢٨) ، هى ، فى الحقيقة ، أقرب إلى قانون الضمان الإجتماعى منها إلى قانون العمل(٢٩).

١٠٣ — الطابع الإنسانى للأجر : وتجلى الطابع الإنسانى للأجر فى سياسة تحديد الأجور ، أو بالأحرى وضع حدود دنيا لها ، حتى يكون العمل بمنأى عن أثر قانون العرض والطلب ، وليسمو ، تبعاً لذلك ، نشاط الإنسان عن نظام المنافسة . وليس لفكرة التحديد أثر فيما قبل القرن العشرين ، ولايدلنا التاريخ إلا على أمثلة نادرة لها ، كان فيها التحديد لمصلحة المستهلك بوضع حد أقصى لا يمكن أن يزيد الأجر عنه ، منعاً لارتفاع أسعار المصنوعات والسلع(١) . كما أن إصطلاح « الأجر العادل »(٢) كان ، فى فقه القانون الكنسى ، جزءاً من نظرية الثمن العادل(٣) ، ويقوم على تمكين العامل

= طبقاً لنظام الضمان الاجتماعى ، أو التأمينات الاجتماعية عندنا : عوضا عن الأجر ، الذى فقده لإنقضاء عقد العمل ، لعجز دائم ، أو لشيخوخة ، أو أسرته بعد وفاته ، أمكن ملاحظة إختفاء فكرة اعتبار الأجر « ثمن » العمل ، وظهور ، بدلها ، فكرة اعتبار الأجر تمثيلا ، بالنقود ، للحق فى الحياة ، ليكسب الأجر مضمونا اجتماعيا باعتباره مقياسا لهذا الحق الأخير ، الذى يعتبر مقابلا لواجب العمل لأجل الجماعة (ريبى ، الرسالة المشار إليها ، ص ٥٢٠ ؛ وأنظر كذلك ألفان ، المرجع السابق ، مقدمة) .

(٢٥) Assurance — chomage .

(٢٦) Allocations d'aide publique .

(٢٧) Allocations d'assurance .

(٢٨) صدرت بالأمر العالى رقم ٥٨٠ لسنة ١٩٦٧ ، فى ٢٥ سبتمبر سنة ١٩٦٧ ، يكمله المرسوم رقم ٦٦٧ لسنة ١٩٦٧ ، والمرسوم رقم ٨٠٦ لسنة ١٩٦٧

(٢٩) أنظر ، فى تفصيلات ذلك ، بران وجالان ، ملحق ، ص ١٠٠ وما بعدها .

فقرة ١٠٣ :

(١) أنظر فى ذلك تيكسييه TIXIER : فكرة الأجر العادل ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩٠٩ ، ص ٢٤ وما بعدها ؛ مرسييه ، المرجع السابق ، ص ٧—٩ ؛ وص ٢٧ —٢٩ .

(٢) Juste salaire .

(٣) Juste prix .

أو الصانع من العيش وفقاً لمنزلة طبقته ، مؤكداً بذلك تدرج الطبقات فى الجماعة(٤) . ولم تنبت فكرة تحديد الأجور ، أو ، على وجه الدقة ، فكرة وضع حد أدنى لها ، إلا فى فاتحة هذا القرن ، تحت تأثير المذاهب الاشتركية ، مع غيرها من الجهود الداعية إلى التخفيف من آلام العمال والساعية إلى توفير أسباب العيش الكريم لهم ، إذ فى أجر العامل تتركز إمكانيات النهوض بمستواه مادياً ، ومعنوياً ، وعلمياً(٥) . وقد قام النقاش حول هذه الفكرة ، وتعددت نواحى البحث فيها : رأى فيها القائلون بها علاجاً لحالات الأجور الضئيلة ، ومنعاً لما ينجم عنها من ظلم للفرد ، وإضرار بالجماعة . على أن بعض أولئك قد قنع ، فى تحقيقها ، بدعوة أصحاب الأعمال إلى الأخذ بها ، آملا بذلك إقناعهم بتنفيذها ، واكتفى آخرون منهم بوسيلة إدراج الحد الأدنى للأجر فى الاتفاقات الجماعية ، وذهب غيرهم إلى ضرورة قيام الشارع بفرضه فى أمر ، إلى ذوى الشأن ، يوجهه(٦) . ووجد فيها خصومها مخالفة للقوانين الإقتصادية التى لا يستطيع التشريع لها تبديلا ، وأضافوا إليها ، فضلا عن إستحالة تطبيقها ، فى نظرهم ، تبعاً لاختلاف حاجات العامل وضروريات حياته التى تقوم عليها ، صعوبة تنفيذ القوانين التى توضع إعمالا لها(٧) .بل قال قائلون منهم أن فيها إعتداء على الحريات ، مساساً بسلطان إرادة العاقدين ، ومجافاة للعدل إضراراً بصاحب العمل ، وإنتهاكاً لحق الملكية بما يترتب عليه من إنقاص لأرباح المصانع والمتاجر . وتوقعوا ، فوق هذا ، أن تصاب الجماعة من جرائها بأضرار جسيمة بما تحدث من أزمات فى الصناعة ، لزيادة كلفة الإنتاج ، وارتفاع أسعار السلع الوطنية ، تبعاً لهذا ، فى الأسواق العالمية(٨) .

(٤) أنظر فى هذه النقطة لوفسك پيير LEVESQUE PIERRE ، الأجر العادل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، ص ١٥ وما بعدها ؛ مرسييه ، المرجع السابق ، ص ٩ وما بعدها ، وعلى الأخص ص ١٩ — ٢١ ؛ وقارن تكسبيه ، المرجع السابق ، ص ٢١ وما بعدها .

(٥) مرسييه ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٦) راجع فى كل هذا فورزانو FORZANO ، الحد الأدنى للأجور ، رسالة ، إكس — مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٤ ، ص ٥٩ وما بعدها .

(٧) أنظر فورزانو ، المرجع السابق ، ص ٧٥ وما بعدها .

(٨) راجع فورزانو ، المرجع السابق ، ص ٨٧ وما بعدها .

وقد قال الزمن فى هذا الجدل كلمته : أظهر الحق فى جانب أنصار الفكرة ، وكشف عما فى رأى خصومهم من خطل . وأصبحت إقامة حد أدنى لأجور العمال . فى الدول المتقدمة . حقيقة تشريعية ، وإقتصادية ، واجتماعية ، واقعة(٩) .

١٠٤ — تطبيق : الأجر الأدنى فى فرنسا : لم يكن تدخل الشارع الفرنسى ، فى البداية ، لفرض أجر أدنى(١) . سافراً أو عاماً . فبدأ بتحريم المقاولة على العمل(٢) . يمنع إستغلال العمال بالمضاربة على أجورهم(٣) . ثم إقتصر على التدخل ، فى تحديد الأجور . حيث كان ذلك أكثر ضرورة ، فوضع أجراً أدنى للعمال فى منازلهم(٤) . أو أقل صعوبة ، ففرض على مقاولى الأشغال العامة دفع الأجر العادى(٥) للعمال الذين يستخدمونهم فيها(٦) . وبعد أن أوجب أن تتضمن الاتفاقات الجماعية أجراً أدنى لكل فئة مهنية (٧) ؛

---

(٩) مكتب العمل الدولى ، الحد الأدنى للأجر Le salaise minimum ، دراسة دولية ، سنة ١٩٤٠ ، حيث يوجد ، فى هذا الموضوع ، عرض لتشريعات كل من استراليا ونيوزيلندا ، بلجيكا ، الولايات المتحدة ، فرنسا ، انجلترا وأيرلندا ، بيرو ، وتشيكوسلوفاكيا . فقرة ١٠٤ ؛

(١) Salaire minimum .

(٢) Marchandage . وأنظر ، فى هذا التحريم ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٩٤ .

(٣) ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٣ .

(٤) بيك ، فقرات ٩٥٥ وما بعدها ؛ كابيتان وكيش ، دروس ، ص ٢١١ وما بعدها ؛ والموجز ، فقرات ١٨٩ وما بعدها ؛ رواست وديران ، فقرات ٣٦٩ وما بعدها ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٣٦ وما بعدها ؛ وعلى الخصوص ديلومبر — روسلو — DELOMBRE ROUSSELOT ، العمل فى المنزل Travail à domicile رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ٨٠ وما بعدها .

(٥) Salaire normal ؛

(٦) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٩٦ ؛ بيك ، فقرات ٩٦٢ وما بعدها ؛ كابيتان وكيش الموجز ، فقرات ١٩٤ وما بعدها ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٢٣ وما بعدها ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٩٦ .

(٧) ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٧ . أدى تكتل العمال ، وتنظيم النقابات ، كما أشرنا ، (راجع سابقا ، فقرة ١) إلى ظهور الاتفاقات الجماعية التى كان لها أثر محسوس فى رفع الأجور ، لأن البنود المحددة للأجور كانت فى الواقع أهم ما تحويه ، بل أوجب الشارع =

قرر سريان الاتفاقات الجماعية ، التى تبرمها المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للمهنة (٨) ، على غير العمال الذين كانت نقاباتهم طرفاً فيها(٩) ، ليصير الأجر الأدنى لائحياً(١٠) ، بعد أن كان إتفاقيا(١١) . وخوّل المحكمين(١٢) ، أخيراً ، سلطة تحديد الأجور ، إما بتعديل الاتفاقات الجماعية ، وإما بتقريرها مباشرة عند عدم وجود هذه الاتفاقات(١٣) .

وأدت ظروف الحرب العالمية الثانية إلى إستئثار الشارع الفرنسى بسياسة تحديد الأجور : وعمد إلى تجميدها(١٤) ، كما جمد الأسعار : كما كانت عليه فى أول سبتمبر سنة ١٩٣٩ ، ثم تولى بنفسه ، بعد إنتهاء تلك الحرب ، تحديدها ، مباشرة ، بالنسبة لكل فئة من العمال ، فى حدود كل منطقة(١٥) .

وعاد الشارع الفرنسى ، منذ سنة ١٩٥٠ ، لازدهار الحالة الإقتصادية ووفرة الأرباح ، وترك للنقابات المهنية ، — فى الاتفاقات الجماعية التى يقف فيها ، على قدم المساواة ، العمال وأصحاب الأعمال — ، مهمة تحديد الأجور ، مكتفياً بوضع أجر أدنى ، لا يمكن لعقد فردى ، أو لاتفاق جماعى ، أن ينزل عنه ، أياً كانت طريقة تحديد الأجر فيه ، مهما كان نوع العمل .

=الفرنسى ، بقانون ٢٤ يونيو سنة ١٩٣٦ ، أن تعين هذه الاتفاقات الحد الأدنى للأجر لكل مهنة ، فى كل منطقة . ولكن هذه الاتفاقات لم تغن فى الواقع عن تدخل الشارع فى هذا التحديد ، لأن نجاحها موقوف على قوة النقابات من جهة ، وأثرها مقصور على العمال المنضمين إلى تلك النقابات من جهة أخرى (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ فقرة ٣٣٢ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٩٤) .

(٨) **Les organisations syndicales les plus représentatives** ، وأنظر فى هذه المنظمات أوليبيه ، ص ٣١٣ وما بعدها ؛ وكاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرات ٥١٩ وما بعدها .

(٩) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٣٢ ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٧ .

(١٠) **Réglementaire** .

(١١) ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(١٢) **Arbitres** .

(١٣) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ رواست وديران ، المرجع السابق

(١٤) **Blocage des salaires** .

(١٥) أنظر ، فى تفصيلات هذا النظام ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٣٨ وما بعدها ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ١٩ .

أو حرفة أطرافه(١٦) . وسمى ، لذلك ، « الأجر الأدنى المهنى المضمون »(١٧) . وقام تحديد هذا الأجر الأدنى على أساس « ميزانية نموذجية »(١٨) ، تضمن للعامل ، فى كل الأحوال ، إشباع الحاجات المادية والإجتماعية للإنسان ، — وليس فقط المادية من مأكل وملبس ومسكن(١٩) — ، وتراعى فيه الحالة الإقتصادية العامة ، ومقدار الدخل القومى ، وخطر المنافسة الأجنبية(٢٠) .

وسرعان ماتنبه الشارع الفرنسى إلى أن الأجر الأدنى ، الذى عنى بوضعه ، لا يمكن ، بغير أن تذهب كل الفائدة المرجوة منه ، أن يظل جامداً أمام الارتفاع المضطرد فى الأسعار . لذلك ، أدخل عليه نظام « القاعدة المتحركة »(٢١) ، بحيث يرتفع الأجر الأدنى ، تلقائياً ، بنسبة إرتفاع تكاليف المعيشة ، متى بلغ إرتفاعها نسبة معينة ، حددت بإثنين فى المائة(٢٢) . وكفل ، بهذا ، للعامل ليس فقط مبلغاً نقدياً ، تتضاءل قيمته تدريجياً ، يوماً بعد يوم ، بل « قوة شرائية » كافية لحاجاته(٢٣) .

على أن « القاعدة المتحركة » ، إذا كانت تقى الأجر الأدنى غائلة إرتفاع الأثمان ، فإنها تعجز عن إشراكه فى ثمار التقدم الإقتصادى . فظل أصحاب الأجر الأدنى ، وهم أفقر العمال ، بمعزل عن زيادة الدخول .

---

(١٦) رواست وديران ، فقرات ٢٨٩ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢ — ٢٠١ ، وملحق ، ص ٩٥ وما بعدها ؛ ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرات ٢٢ وما بعدها ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٠١ وما بعدها ؛ بروشار ، فقرات ١٠١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرة ٥٣٨ .

(١٧) "Salaire minimum interprofessionnel garanti» ويرمز إليه بحروف S. M. I. G.

(١٨) Budget-type .

(١٩) كامير لانك وج. ليون — كان ، فقرتا ٢٢٧ — ٢٢٨ .

(٢٠) أنظر رواست وديران ، فقرات ٢٨٩ وما بعدها ؛ ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق .

(٢١) L'echelle mobile . وقد تقرر بقانون ١٨ يوليو سنة ١٩٥٢ ، وبعده قانون ٢٦ يونيو سنة ١٩٥٧ ، بعد أن تقرر الأجر الأدنى المهنى المضمون بقانون ١١ فبراير سنة ١٩٥٠ .

(٢٢) أنظر ، فى تفصيلات ذلك ، ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرات ٣٦ وما بعدها ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤١٤ — ٤١٧ .

(٢٣) قرب جروتل ، فقرة ٥٣٨ .

وإرتفاع مستوى المعيشة . نتيجة نمو الدخل القومى . وإتسعت الهوة بين الأجر الأدنى ، رغم إرتباطه بحركة الأثمان ، وبين متوسط الأجور الذى يرتفع بنسبة تفوق . بشكل محسوس ، نسبة إرتفاع الأسعار(٢٤) . فاستبدل الشارع الفرنسى ، فى وضع الأجر الأدنى ، بالفكرة الساكنة(٢٥) ، التى تقوم على ضمان حد أدنى ، فى وسائل العيش ، لأرق العمال حالا ، فكرة نشطة(٢٦) ، تقوم على إشراكهم ، بطريقة منتظمة ، فى ثمار التقدم الإقتصادى لوطنهم . وأضاف ، تعبيراً عن غايته ، إلى عبارة « الأجر الأدنى » نعت النماء ، ليصير إسمه « الأجر الأدنى المهنى للنماء »(٢٧) ، الذى ، — مع بقائه مرتبطاً بالقاعدة المتحركة — ، يحدده ، كل سنة ، متضمناً زيادة ، فى قوته الشرائية ، لايمكن أن تقل عن نصف زيادة القوة الشرائية لمتوسط الأجور الذى تسجله وزارة العمل(٢٨). وأصبح « الأجر الأدنى للنماء » يكفل ، لأقل العمال حظاً ، قوة شرائية ثابتة ، من ناحية ، وإشتراكاً فى ثمار النمو الاقتصادى ، من ناحية أخرى(٢٩) ، لأن مطامح العمال لم تعد تقتصر على المحافظة على القوة الشرائية لأجورهم ، بل تجاوزتها إلى رفع مستوى معيشتهم ، فصاروا يطالبون ليس فقط بزيادة أجورهم الإسمية بنسبة إرتفاع تكاليف المعيشة ، بل وكذلك بإشتراك الجميع فى ثمار النماء ، وأن توزع ، على الجميع ، ثمار زيادة الإنتاج الوطنى ، على نحو تصبح معه غاية القاعدة المتحركة ،

---

(٢٤) جروتل ، ص ١٨٠ .

(٢٥) Statique .

(٢٦) Dynamique ؛ أنظر كامير لانك وج. ليون — كان ، فقرة ٢٤٢ .

(٢٧) «Salaire minimum interprofessionel de croissance» ويرمز إليه بحروف S. M. I. C. (قانون ٢ يناير سنة ١٩٧٠) .

(٢٨) أنظر ، فى تفصيلات ذلك ، جروتل ، فقرات ٥٣٩ وما بعدها ؛ كامير لانك وج. ليون — كان ، فقرات ٢٣٩ وما بعدها ؛ أوليبيه ، ص ١٨٠ وما بعدها ؛ وكذلك ج. ليون — كان G. LYON — CAEN : من الأجر الأدنى المهنى المضمون إلى الأجر الأدنى المهنى للنماء ، دالوز ١٩٧٠ ، فقه ، ص ٣٣ وما بعدها .

(٢٩) كامير لانك وج. ليون — كان ، فقرة ٢٤٢ ؛ أوليبيه ، ص ١٧٩ .

لاحماية ثبات القوة الشرائية فحسب ، بل ضمان زيادة هذه القوة الشرائية(٣٠).

والأجر الأدنى ، ولو كان للنماء ، ظل يحدد ، كسابقه ، على أساس الساعة ، فهو أجر أدنى عن ساعة العمل(٣١). ومن ثم ، لايوفر للعامل أجراً فى أجازات الأعياد ، ولا يحميه من أثر تخفيض ساعات العمل ، الذى يضطر إليه صاحب العمل ، لصعوبات إقتصادية تحيط به . ويتفق ، فى هذا ، وضع العامل ، الذى لاينال سوى الأجر الأدنى ، مع وضع العامل الذى يحظى ، عن ساعة العمل ، بأجر أعلى(٣٢) . لذلك ، عمد الشارع الفرنسى إلى ضمان أجر أدنى شهرى(٣٣) ، يعادل أجر العدد القانونى لساعات العمل فى الشهر ، بما فيه أيام الأعياد القانونية(٣٤) . ولايتحمل صاحب العمل ، من المبلغ الذى يدفعه للعامل ، فى الشهر ، زيادة على أجر ساعات العمل الفعلية : سوى نصفه ، وتتحمل الدولة نصفه الآخر(٣٥) .

١٠٥ – تطبيق : الأجر الأدنى فى مصر : وضع ، عندنا ، أجر أدنى للعامل ، فى المحال الصناعية والتجارية ، فى أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، بمناسبة إلزام أصحاب الأعمال ، فى هذه الحدود ، بدفع « علاوة غلاء معيشة » لعمالهم . ولكن لم يفرض أجر أدنى للعامل الزراعى ، فى جميع الإقليم ، إلا فى سنة ١٩٥٢ ، وإن كان قد عنى بوضعه ، فى جزء منه ، منذ سنة ١٩٤٤ . ثم وُضع ، فى قانون العمل القديم ، أجر أدنى للعامل ، تأثر الشارع ، فى وضعه ، بالنظم السورية لتحديده(١) . وأعقبته قوانين أخرى ، تضع

---

(٣٠) كاتالا CATALA ، آثار الانخفاض النقدى على العلاقات القانونية العقدية فى قانون العمل الفرنسى ، مجموعة أعمال جمعية هنرى كابيتان Henri CAPITANT سنة ١٩٧١ ، ص ٤٧١ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٤٧٤ .

(٣١) Salaire horaire minimum .

(٣٢) جروتل ، فقرة ٥٤٠ .

(٣٣) Salaire mensuel minimum .

(٣٤) كامير لانك وج. ليون - كان ، فقرة ٢٤٢ مكرر ؛ جروتل ، فقرة ٥٥٤ .

(٣٥) جروتل ، فقرة ٥٥٨ ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، المرجع السابق .

فقرة ١٠٥ :

(١) قانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ (فى سوريا) .

أجراً أدنى لجميع العمال الخاضعين لقانون العمل ، أو ترفع أجورهم لزيادة أعباء المعيشة . وأحيل ، فى قانون العمل الجديد ، لتحديد الأجر الأدنى ، على « التشريعات العامة للدولة » ، التى تصدر لوضعه(٢) . وأنيط باللجان المعاونة ، أو الإستشارية ، التى عهد إلى وزير العمل بتشكيلها بقرارات منه(٣) ، زيادة الحد الأدنى « فى بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو فى بعض المناطق الجغرافية »(٣) .

١٠٦ — الأجر الأدنى للعامل فى المحال الصناعية والتجارية : ظهر الأجر الأدنى ، عندنا ، لأول مرة ، كما أشرنا(١) ، فى أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، بمناسبة تقرير « إعانة غلاء معيشة » للعمال والمستخدمين فى « المحال الصناعية والتجارية » ، بأوامر عسكرية ، لازالت أحكامها نافذة ، بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى قوانين متعاقبة(٢) ، آخرها قانون العمل الجديد . وزيد الأجر الأدنى عدة مرات(٣) ، وصار ، فى آخرها ، للعامل البالغ ثمانية عشر عاماً ١٢,٥ قرشاً فى اليوم ، أو ٣١٢,٥ قرشاً فى الشهر(٤) ، وينقص ، للعامل ، الذى يقل عن هذه السن ، نصف قرش فى اليوم ، أو ١٢,٥ قرشاً فى الشهر(٤) . إنما لا يسرى هذا الأجر الأدنى على العامل إلا بعد أن يمضى ، « بحالة مرضية » ، فترة التمرين(٥) ، التى حددت ، بقرار لوزير الشئون

---

(٢) مادة ١/٣٢ عمل .

(٣) مادة ٢/٣٢ منه ، التى أحالت على اللجان المنصوص عليها فى المادة ٧٩ من القانون ، الخاصة باللجان « المعاونة أو الاستشارية فى مجالات الاستخدام والتدريب المهنى والأجور سواء على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع » .

فقرة ١٠٦ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٠٥ .

(٢) قانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥١ ، وكان آخر هذه القوانين هو القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٨ ، وبعده قانون العمل القديم (مادة ٤ من القرار بقانون باصداره) ، ثم الجديد (مادة ٤ من قانون الإصدار)

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠٧ ؛ وأنظر الطبعة الأولى ، ص ٨٥ هامش ٢ ، ومؤلفنا « الوجيز فى عقد العمل الفردى » ، فقرة ٣٢ .

(٤) مادة ٣ أمر عسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٥) مادة ٤ أمر عسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه .

الإجتماعية أحيل عليه لتحديدها ، للعامل ، البالغ سبع عشرة سنة ، بستة شهور إذا كان يؤدى عملاً عقلياً ، وثلاثة شهور إذا كان يؤدى عملاً يدوياً(٦). وفرضت عقوبة جنائية على مخالفة هذه القواعد(٧) .

١٠٧ – « علاوة غلاء المعيشة » لعمال المحال الصناعية والتجارية :
كان تقرير « علاوة غلاء المعيشة »(١) يعتبر المظهر الهام ، فى القانون المصرى ، للطابع الإنسانى للأجر ، نظراً لتفاهة الحد الأدنى للأجور ، الذى فرضه الشارع ، على نحو جعله عديم الأثر ، تماماً ، فى الحياة العملية . وقد فرضت هذه العلاوة ، كما أشرنا(١) ، فى أثناء الحرب العالمية الأخيرة ، – « نظراً لارتفاع نفقات المعيشة ، تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير مورد للعامل ، لمواجهة هذه الحالة . بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة فى أدنى الحدود المستطاعة »(٢)– ، لأول مرة ، « بالأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، ثم زيدت عدة مرات ، تبعاً لاستمرار إرتفاع أسعار المواد اللازمة للمعيشة ، بالأمر رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣ ، ثم الأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، وأخيراً الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، الذى لازالت أحكامه سارية للآن ، كما أشرنا(٣) ، بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى قوانين

---

(٦) قرار وزير الشئون الاجتماعية فى ٧ نوفمبر سنة ١٩٥١ .

(٧) مادة ٧ أمر عسكرى رقم ٩٩ المشار إليه . والعقوبة كانت ، فى جميع الأوامر العسكرية المشار إليها ، الغرامة التى لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها ، فضلا عن الزام المخالف بدفع فرق الأجر لمستحقه .

فقرة ١٠٧ :

(١) عبر الشارع عنها ، فى الأوامر العسكرية التى قررتها ، بلفظ « إعانة » ، فكان موضوعها « صرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية » (أنظر الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، والأمر رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣ ، والأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ، والأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، المشار إليها . كما استعمل ذات التعبير ، أخيراً ، فى القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ (أنظر لاحقا ، فقرة ١١١) ، وهو تعبير غير صحيح ، إذ يوحى بفكرة « الإحسان » ، التى لا وجود لها البتة فى علاقات العمل ، فضلا عن كونه مهيناً للعامل .

(٢) مقدمة الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ المشار إليه .

متعاقبة ، تمد العمل بها سنة بعد أخرى ، ثم بمقتضى المادة ٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، بإصدار قانون العمل القديم ، إلى أن تصبح أحكامه بوضع الأجر الأدنى نافذة(٣) ، وبعده بمقتضى المادة ٤ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل الجديد . ولا يعطى علاوة الغلاء كاملة ، وفقاً لهذه الأوامر ، إلا العامل الذى إستخدم قبل ٣٠ يونيو سنة ١٩٤١ . أما العامل ، الذى دخل فى الخدمة ، بعد هذا التاريخ إلى ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٢ ، تاريخ نفاذ الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الذى قررها لأول مرة ، فإنه يمنح علاوة غلاء على أساس « نصف الفئات » المقررة به ، إذا تبين أنه روعى ، فى تحديد أجره ، حالة غلاء المعيشة . على ألا يقل ما يمنح له من أجر وعلاوة غلاء عما يمنح لأمثاله فى نفس العمل(٤) . وكذلك العامل ، الذى إستخدم بعد تاريخ العمل بهذا الأمر ، أو فى ظل أمر لاحق له ، يعتبر أجره شاملا لعلاوة غلاء المعيشة المقررة فى الأمر الذى إستخدم فى ظله ، بحيث لا يستحق ، بصدور أمر لاحق يزيد هذه العلاوة ، إلا الفرق بين العلاوة المقررة فى الأمرين(٥) .

ونطاق الإلتزام بأداء « علاوة غلاء المعيشة » مقصور على « المحال الصناعية والتجارية » . وتشمل هذه العبارة « كل محل يشتغل بالأعمال الصناعية والتجارية من أى نوع كانت ، وبوجه خاص المحلات الوارد ذكرها فى المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل»(٦) . وتشمل الصناعة ، بصفة عامة ، جميع الأعمال التى يكون موضوعها إستخراج المواد من باطن الأرض ، أو تحويل أية مادة ، أو إصلاحها ، أو نقلها . أما المحال التجارية ، فيرجع ، فى تحديدها ، إلى قانون التجارة . وليس ، فى المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦(٧) :

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ١٠٩ .

(٤) مادة ٣ أمر عسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ .

(٥) قارن المادة ٢ أمر عسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

(٦) مادة أولى أمر عسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ .

(٧) وقد ألغى هذا القانون ، وحل محله القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، الذى ألغى بدوره بصدور قانون التأمينات الاجتماعية .

تحديد « للمحال الصناعية والتجارية » ؛ وإنما ذكر لها أمثلة عديدة إعتبرت : « على الأخص » ، محال صناعية أو تجارية . ولم يقتصر ، فى هذا المادة ، على ذكر أمثلة للمحال التجارية ، بل نص فيها على محال معينة إعتبرت « فى حكم المحال التجارية » ، لتسرى عليها أحكام القانون . وهى « إسطبلات السباق والنوادى الرياضية » ، وكذلك « محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية » ، فلامناص ، أخذاً بصريح عبارة النص ، من إنطباق التشريعات الخاصة « بعلاوة الغلاء » على عمالها. ويعتبر الرأى القائل باستبعادها ، — تأسيساً على أن المقصود ، فى المادة الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الإحالة على الأعمال التجارية أصلا لاحكماً — ، إجتهاداً فى غير موضعه ، لورود النص الصريح . وليس ، فى الأعمال التحضيرية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، مايفصح عن معنى عبارة « محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة ، أو الأعمال ذات المنافع العمومية » ، الواردة فى المادة الأولى منه ، ولامناص ، فى تفسيرها ، من الأخذ بمدلول عبارتها ، والقول بأن المقصود بها مكاتب أصحاب الأعمال ، الذين لايحترفون صناعة أو تجارة ، مهما كان نوع أعمالهم ، سواء أكانت خاصة بمصالحهم ، كمكاتب أصحاب الضياع ، ومالكى العقارات المبنية ، والشركات المدنية ، والغرف التجارية ، والنقابات المهنية ، أم متعلقة بأغراض علمية أو خيرية ، أو ، وفقاً لعبارة النص ، « ذات منافع عمومية » ، كالمستشفيات ، والملاجىء ، والمدارس الخاصة ، والجمعيات الخيرية . على أن الذى يدخل ، فى نطاق النص ، ليس كل عمال هذه المنشآت الأخيرة(٨) ، بل من يعمل منهم فى محال الإدارة فحسب ، أو ، فى عبارة أوضح ، « مكاتب » هذه المنشآت دون محالها الأخرى . وقضت محكمة النقض ، وفقاً لذلك ، بأن المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ، التى أحال عليها الأمر العسكرى رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ ، الخاص بعلاوة الغلاء ، « لاتشمل جميع العمال الذين يعملون فى مؤسسة ذات

(٨) استعملنا كلمة المنشآت فى معناها اللغوى ، وليس فى معناها القانونى الدقيق الذى حددناه (راجع سابقا ، فقرة ١٦) .

منفعة عمومية » . بل تقتصر على « العمال الذين يعملون فى محال الإدارة المتعلقة بالأعمال ذات المنافع العمومية » ، ويكون قاضى الموضوع قد أخطأ فى تأويل القانون إذا حكم بعلاوة غلاء معيشة لعامل فى مستشفى ، « دون معرفة عمل العامل الذى يريد الانتفاع بالأمر العسكرى الخاص بإعانة الغلاء ، وهل هو يعمل فى محال إدارة المستشفى أم فى محلاته الأخرى ، وهل هو مخصص لعمل راحد فى مكان ثابت أم ينتقل فى أعمال محال المستشفى المختلفة »(٩) . على أن التفرقة بين عمال هذه المنشآت ، بحسب ما إذا كانوا يعملون فى محال إدارتها ، أم فى محالها الأخرى ، غير مفهومة من الناحية التشريعية . وأياً كان سعة المادة الأولى ، المشار إليها ، فإنها لاتنطبق ، وفقاً للرأى الراجح ، على أصحاب المهن الحرة ، على خلاف ماينبغى ، ولايلزم هؤلاء ، من ثم ، بأداء علاوة غلاء معيشة لعمالهم(١٠) .

وإذا كانت « علاوة الغلاء » نسبة معينة من أجر العامل وقت صدور التشريع الذى يقررها له ، فكان يجب أن يدخل كل ما تناوله العامل ، فى مقابل العمل الذى يؤديه ، كما قدمنا(١١) ، أيا كان شكله ، أو طريقة أدائه ، فى تقدير هذا الأجر ، على أن يخرج منه ما أضيف إليه من « علاوة غلاء » بمقتضى تشريع سابق . ولكن الشارع ، فى البيان التفسيرى للأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ ، خرج ، على هذا المبدأ ، دون أسباب ظاهرة . ونص على أن « المقصود بالأجر الأساسى هو الأجر الإجمالى للعامل أو المستخدم بعد أن تطرح منه إعانة الغلاء ، وكذلك أية مكافأة أو إعانة أخرى » ويضاف إليه ماقد يخصم منه سواء لصندوق التوفير أو الإدخار أو خلافه(١٢) . وأسقط منه ، تبعاً لذلك ، « العلاوة الإضافية غير محدودة التسمية » التى

(٩) نقض ٥ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٦ ، رقم ١٤٢ ، ص ١٠٩٣ .

(١٠) أنظر مثلا الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧١ . وقضت محكمة النقض بعدم انطباق تلك الأوامر العسكرية على العاملين بالمساجد (نقض ٢٨ مايو سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٢٢٤ ، ص ١٣٠٢) .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(١٢) مادة ٤ من البيان التفسيرى الملحق بالأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ .

إعتادت بعض « المؤسسات » دفعها لعمالها(١٣) . « والمنح التى تقررها المؤسسات لعمالها فى نهاية كل عام »(١٤) . بل والعمالة « إذ كان العامل يتقاضى إلى جانبها مرتباً ثابتاً »(١٥) . وليس . لهذا التحديد . حكمة غير الرغبة فى التخفيف على أصحاب الأعمال ، مجافاة للعدالة ، التى تقتضى توفير الرعاية للعمال ، وتوجب صفته الإستثنائية ، على كل حال ، لخروجه على التحديد القانونى للأجر(١٦) ، التضييق فى تفسيره . ومع ذلك ، أخرج القضاء ، فى بعض أحكامه ، عن نطاق علاوة الغلاء ، الوهبة(١٧) ، خلافاً لهذه القاعدة الأولية فى التفسير ، والعمالة ولو كانت هى كل أجر العامل(١٨) ، - خلافاً لنص التشريع ، الذى يعلق إخراجها على اقترانها بأجر ثابت - . إستناداً إلى حكمته ، وهى مواجهة الزيادة فى نفقات المعيشة ، التى تنتفى فى حالة العمالة ، لأنها ، ولو كانت هى كل الأجر ، ترتفع ، تلقائياً ، بارتفاع الأسعار . وفات هيئة التحكيم ، فى قرارها هذا ، أن الرجوع إلى حكمة التشريع غير جائز إلا لاستجلاء غموضه ، والتشريع ، هنا ، صريح فى قصر إستبعاد العمالة ، عن نطاق العلاوة ، على حالة إقترانها بأجر ثابت ، ويؤدى الأخذ بالاستنتاج العكسى إلى إدخالها فى نطاق العلاوة ، إذا كانت هى الأجر كله .

وإعتمد الشارع ، فى تحديد « علاوة الغلاء » ، على عنصرين : الأول أجر العامل فى الشهر ، فتزيد نسبة العلاوة كلما قل أجره ، فهى تتناسب معه تناسباً عكسياً(١٩) . والثانى الأعباء العائلية للعامل ، فتزيد نسبة العلاوة

---

(١٣) مادة ٥ من البيان التفسيرى المشار إليه .

(١٤) مادة ٦ من البيان التفسيرى المشار إليه .

(١٥) مادة ٨ من البيان التفسيرى المشار إليه

(١٦) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(١٧) القاهرة الابتدائية ٣ ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، مجموعة السيد/ الفكهانى ، جزء أول ، قسم١ ، ص ٤١٠ ، رقم ٣٠٣ .

(١٨) هيئة تحكيم القاهرة ١٧ يونيو سنة ١٩٥٦ ، المجموعة المشار إليها ، ص ٤٧٣ ، رقم ٣٦٣ .

(١٩) قسمت الأجور إلى سبعة أقسام : ٥ جنيهات فاقل ، أكثر من ٥ جنيهات إلى ١٠ =

بزيادة أعبائه ، فهى تتناسب معه تناسباً طردياً(٢٠) . وإذا تغيرت حالة العامل الإجتماعية ، بعد العقد ، أو بعد صدور التشريع الذى قرر علاوة الغلاء ، كأن تزوج ، أو ماتت زوجته ، تعين تعديل إعانة الغلاء ، زيادة أو إنقاصاً ، وفقاً لحالته الجديدة ، وإن كانت زيادة الأعباء هى وحدها الفرض الذى واجهه الفقه(٢١) ، وعرض على القضاء(٢٢) . وأوجب الشارع ، بوجه عام ، ألا يقل جملة الأجر ، الذى يدفع للعامل ، عن جملة الأجر الذى يتقاضاه من يقل عنه من نفس طائفته(٢٣) .

١٠٨ — الأجر الأدنى للعامل الزراعى : كان الأجر الأدنى ، كما قدمنا(١) ، قاصراً على العملة فى المحال الصناعية والتجارية . ولم يحفل الشارع بوضع مثل هذا الأجر الأدنى ، على تواضعه ، لعمال الزراعة ، رغم حاجتهم القصوى إليه . وحينما إضطر إلى التدخل ، بعدما فتكت بهم ، فى بعض المناطق ، حمى الملاريا ، نتيجة سوء التغذية ، ونقص مقومات الحياة الإنسانية ، قصر حمايته على تلك المناطق ، وهى محافظتا قنا وأسوان ،

— جنيهات ، أكثر من ١٠ جنيهات إلى ٢٠ جنيها ، أكثر من ٢٠ جنيها إلى ٣٠ جنيها ، أكثر من ٣٠ جنيها إلى ٤٠ جنيها ، أكثر من ٤٠ جنيها إلى ١٠٠ جنيه ، وأخيراً أكثر من ١٠٠ جنيه . ووضع ، لكل قسم ، قدر للعلاوة ، هو نسبة مئوية من الأجر ، مع وجود حد أقصى ، فى بعض الأقسام ، لهذه العلاوة (أنظر الجدول الملحق بالأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه) .

(٢٠) قسم العمال ، بحسب أعبائهم العائلية ، إلى ثلاث طوائف ، الأولى « طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر » ، والثانية « طائفة آباء الولد أو الولدين » ، والثالثة « طائفة العزاب والمتزوجين من لا أولاد لهم » (أنظر الجدول المرفق بالأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه) . « ويقصد بالأولاد الأبناء الذين يعولهم العامل وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية ، أو تجاوزوا هذه السن وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب ، وكذلك البنات غير المتزوجات » (أنظر ذيل الجدول المشار إليه) .

(٢١) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(٢٢) أنظر الأحكام المشار إليها فى الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ١٤٢ ، هامش ١ .

(٢٣) أنظر الجدول الملحق بالأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه .

فقرة ١٠٨ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٦ .

واضعاً ، من ناحية ، أجراً أدنى للعامل الزراعي فيهما(٢) . وملزماً . من ناحية أخرى ، أصحاب الأعمال . في حدود معينة . بتقديم وجبة غذائية للعملة لديهم(٣) . أما الأجر الأدنى . فقد كان ، للعامل البالغ ثمانية عشر عاماً ، عشرة قروش في اليوم ، وأجيز أن ينقص : لمن دون هذه السن ، نصف قرش عن كل سنة ، أو كسور السنة ، تنقصه لبلوغها ، بحيث لايقل أجره عن خمسة قروش في اليوم(٤) . وأما الوجبة الغذائية ، فتشمل ، في حدود معينة ، العملة في الصناعة والتجارة . فوق عمال الزراعة : ألزم « أصحاب المحال الصناعية والتجارية التي تستخدم عادة خمسين مستخدماً أو عاملا فأكثر في مصنع واحد أو في محل واحد » ، وكذلك « كل حائز لأرض زراعية تزيد مساحتها على مائتي فدان » ، أن يقدموا « وجبة الظهر » ، في « كل يوم من أيام العمل » ، لمن يريد من هؤلاء العمال والمستخدمين(٥) ؛ على أن يتحمل هذا الأخير « نصف تكاليف الطعام الذي يقدم له بشرط ألا يزيد مايدفعه على خمسة عشر مليما »(٦) . وأوجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية التي يقل عدد مستخدميها وعمالها عن خمسين ، « وتكون متقاربة في دائرة قطرها كيلو متر واحد » ، أن يشتركوا فيما بينهم لتقديم تلك الوجبة(٧) . وأحيل ، على وزير الشئون الإجتماعية ، ليحدد ، بقرار منه ، بالإتفاق مع وزير الصحة ، « أصناف الطعام وكمية مايقدم منها للشخص الواحد وتكاليف الوجبة الواحدة ، على ألا يتجاوز ذلك ثلاثين مليما »(٨) .

---

(٢) أمر عسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ؛ الذي استمر العمل به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

(٣) أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ ، الذي استمر العمل به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

(٤) مادة أولى أمر عسكري رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .

(٥) مادة أولى أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .

(٦) مادة ٢ أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .

(٧) مادة أولى أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه .

(٨) مادة أولى أمر عسكري رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه ؛ وقد صدر تنفيذاً لها ، بالاتفاق مع وزير الصحة ، قرار الشئون الاجتماعية في ١٥ أبريل سنة ١٩٤٤ .

وفرض جزاء جنائى على صاحب العمل الذى يدفع للعامل الزراعى أجراً يقل عن الأجر الأدنى(٩) ، أو يمتنع عن تقديم الوجبة الغذائية ، أو يخالف، فى تقديمها ، مافرض عليه(١٠) .

ظل ، على هذا النحو ، الأجر الأدنى للعامل الزراعى ، قاصراً على محافظتى قنا وأسوان ، إلى أن قرر الشارع ، أخيراً ، وضع أجر أدنى للعامل الزراعى فى جميع إقليم الدولة . ولكنه ، بدل أن يتولى ، مباشرة ، وضع الأجر الأدنى ، عهد بهذه المهمة ، بمقتضى المادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، إلى هيئة مختلطة ، تضم ثلاثة يمثلون مالكى الأراضى الزراعية ومستأجريها ، وثلاثة يمثلون العمال ، يختارهم وزير الزراعة ، ويرأسها أحد كبار موظفى وزارته . وتقوم هذه الهيئة ، حسب عبارة المادة المذكورة ، « بتعيين أجر العامل الزراعى فى المناطق الزراعية كل عام » ، ولايكون قرارها نافذاً « إلابعد تصديق وزير الزراعة »(١١) . وإذ كان الأجر الأدنى يحدد سنوياً ، فإنه يعتبر مضافاً إلى أجل فاسخ ، فينقضى بإنقضاء السنة التى حدد لها ، ويتعين أن يصدر ، قبل إنقضائها ، قرار جديد بتحديده ، يكون نافذاً خلال السنة التالية(١٢) .

وقد إستمر العمل بالأمر العسكرى رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ ، بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى القانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ ، إلى أن ألغى فى ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، تاريخ نفاذ قانون العمل القديم ، الذى نص ، صراحة ، على إلغائه(١٣) .

---

(٩) مادة ٥ أمر عسكرى رقم ٤٦٨ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه، التى فرضت عقوبة الغرامة التى لاتقل عن عشرين جنيها ، ولاتزيد على مائة جنيه ، و " تتعدد العقوبات بتعدد العمال الذين يكونون محلا للمخالفة " .

(١٠) مادة ٨ أمر عسكرى رقم ٤٦٩ لسنة ١٩٤٤ المشار إليه ، التى فرضت عقوبة الغرامة التى لاتقل عن عشرين جنيها ولايزيد على مائة جنيه ، " وتتجدد المخالفة عن كل يوم " .

(١١) مادة ٣٨ مرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(١٢) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٢ .

(١٣) مادة ١٤/ (٤) من قانون الإصدار .

١٠٩ — الأجر الأدنى فى قانون العمل القديم : تأثر الشارع ، إلى حد كبير ، فى تحديد الأجر الأدنى ، بالنظم التى قررها ، فى الجمهورية العربية السورية ، القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ . فعهد ، بوضعه ، إلى لجنة تكوّن ، بقرار من وزير العمل(١) ، فى كل محافظة ، وفى « المراكز الصناعية الهامة » التى يحددها هذا الوزير(٢) ، من مندوب عن وزارة العمل(١) ، وتكون له الرئاسة ، مندوب عن وزارة الصناعة أو عن وزارة الإقتصاد حسب الأحوال ، مندوب عن أصحاب الأعمال تختاره منظماتهم ، ومندوب عن العمال يختاره إتحاد نقابات العمال(٣) . وعضوية هذه اللجنة هى سنة ، قابلة لأن تتجدد(٤) . وقد وضعت قواعد لإجتماعاتها : لا يكون إجتماعها صحيحاً إلا إذا حضره جميع الأعضاء . فإذا تخلف أحدهم ، يتعين تأجيل الإجتماع إلى جلسة أخرى ، تعقد « بعد أسبوع على الأكثر » . حين يكون الإجتماع صحيحاً إذا حضره ثلاثة أعضاء ، على أن يكون ، من بينهم ، مندوبا العمال وأصحاب الأعمال . فإذا تخلف أحد هذين المندوبين ، أو كلاهما ، عن الحضور ، يجب تأجيل الإجتماع إلى جلسة أخرى ، تعقد خلال ثلاثة أيام ، « يكتفى فيها بحضور أى عدد من الأعضاء »(٤) . وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين : فإن تساوت الأصوات رجح الجانب الذى فيه رئيس اللجنة(٥) .

وأوجب الشارع أن تعقد اللجنة « دورة على الأقل فى السنة » ، لإقتراح الأجر الأدنى ، ويجوز لها « أن تقترح إضافة زيادات إلى الأجور »(٦) . ولكنه لم يضع قواعد تسترشد بها اللجنة ، أو فكرات تهتدى بها ، فى وضع

فقرة ١٠٩ :

(١) وزير الشئون الاجتماعية والعمل فى النص .

(٢) مادة ١/١٥٦ عمل قديم .

(٣) مادة ٢/١٥٦ عمل .

(٤) مادة ٣/١٥٦ و ٤ عمل قديم .

(٥) مادة ٥/١٥٦ و ٦ عمل قديم .

إقتراحها ، غير مراعاة « أن يكفى الأجر لسد حاجات العامل الأساسية »(٦) ، وإن أوجب على اللجنة ، قبل إتخاذ قراراتها ، أن تقوم بالتحقيقات اللازمة ، « وسماع رأى كل من منظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال ذوى الشأن » ، أو « سماع رأى من تختاره اللجنة » إذا لم يكن لأصحاب الأعمال منظمة ، أو للعمال نقابة(٧). ويجب ، بعد ذلك ، عرض قرارات اللجنة على وزير العمل لإصدار قراره بتعيين الأجر الأدنى(٨) .

وأجيز لوزير العمل(٩) ، فى الظروف الإستثنائية ، « كالأزمات الإقتصادية ، أو هبوط النقد ، أو إرتفاع تكاليف الحياة إرتفاعاً كبيراً » ، أن يدعو جميع اللجان « إلى إجتماع عام للنظر فى تعديل الأجور »(١٠) .

وكان يؤخذ ، على هذا التنظيم ، خلوه من قواعد تسترشد بها اللجنة فى وضع إقتراحها ، ولايكون ، من ثم ، الأجر الأدنى الذى تحدده قائماً على أسس موضوعية ، تمكن رقابة الرأى العام على تقديره ، رغم ضرورتها لتوفير بعض الحماية للعملة ، وتمنع تأثر أعضاء اللجنة بالأفكار السياسية أو الإجتماعية لأعضائها .

ولم يكن هذا التنظيم يسرى ، وفقاً للراجح فى الفقه ، على عمال الزراعة(١١) .

---

(٦) مادة ١٥٨/١ عمل قديم . وجاء ، فى المادة ١٥٧ منه ، أن " يحدد وزير الشئون الاجتماعية والعمل ، بقرار منه ، مكافآت أعضاء وموظفى اللجنة المذكورة ، أو بدل حضور جلساتها ، على أن تجتمع فى غير أوقات العمل الرسمية " . وقد أصدر وزير الشئون الاجتماعية والعمل قراره رقم ٢٨ فى ١٣ فبراير سنة ١٩٦١ " فى شأن تنظيم سير العمل باللجان المشتركة لتحديد الأجور " ، وقراره رقم ٢٦ فى ٨ فبراير سنة ١٩٦١ " فى شأن تحديد المراكز الصناعية التى تشكل بها اللجان المشتركة لتحديد الأجور " . وقد أوجب القرار الأخير تشكيل هذه اللجان فى المراكز الصناعية الآتية : كفر الدوار ، كفر الزيات ، المحلة الكبرى ، شبرا الخيمة ، حلوان وكوم إمبو .

(٧) مادة ١٥٨ /٢ عمل قديم .

(٨) مادة ١٥٩ /٢ عمل قديم ، (وزير الشئون الاجتماعية والعمل فى النص) .

(٩) وزير الشئون الاجتماعية والعمل فى النص .

(١٠) مادة ١٥٩ /٢ عمل قديم .

(١١) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٢ ، والمراجع المشار إليها ص ٣١٤ ، هامش ٣ ؛ الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٣ .

بحيث تظل اللجان المشكلة ، وفقاً للمادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، مختصة بوضع الأجر الأدنى لهم ، إستناداً إلى أن التشريع العام ، على المسلم به فى الفقه ، لاينسخ التشريع السابق عليه ، إلا إذا كان عاماً مثله . أما إذا كان التشريع السابق خاصاً ، فإنه لايتأثر بصدور التشريع العام ، بل يبقى قائماً إلى جانبه . فيكون التنظيم العام ، الوارد ، فى قانون العمل ، للعمال كافة ، غير ماس بالتنظيم ، الوارد فى المرسوم بقانون المشار إليه ، لعمال الزراعة ، وهم طائفة مخصوصة منهم . وقد يؤيد هذا الرأى أن وزارة الزراعة ليست ممثلة ، بمندوب عنها : فى اللجان المشكلة وفقا لقانون العمل .

١١٠ — الأجر الأدنى فى القوانين اللاحقة على قانون العمل : ظلت قواعد قانون العمل ، فى تحديد الأجر الأدنى(١) ، حروفاً ميتة . فلم تشكل ، وفقاً لها ، لجان لوضعه(٢) ، ولم يقدر لاحكام قانون الإصلاح الزراعى ، كذلك ، الإستمرار ، فلم يحدد وزير الزراعة ، وفقاً له ، الحد الأدنى لأجر العامل الزراعى الذى قرره فى عام ١٩٥٢ ، وزال أثره بإنقضائه(٣) . وبقى القانون المصرى ، على نقيض قوانين الدول المتمدينة : خالياً من أجر أدنى للعامل ، على ضرورته القصوى ، فى الظروف الحاضرة ، لحمايته ، وإن كان هذا النقص لا يظهر ، بالنسبة لعمال القطاع العام ، الذين تضمنت التشريعات المتعاقبة التى يخضعون لها ، جداول بأجورهم ، ويعتبر أقلها ،

فقرة ١١٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٩ .

(٢) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢١١ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٣ .

(٣) صدر ، فى سنة ١٩٥٢ ، قرار وزارى يحدد الأجر الأدنى اليومى للعامل الزراعى بمائة وثمانين مليما للرجال ، ومائة مليم للنساء والأولاد والبنات ، على أن تكون ساعات العمل ثمانية فى اليوم (الوقائع المصرية ، العدد ١٥١ ، فى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢) ، وانتهى أثره بانقضاء تلك السنة ، إذ يبدو أن الوزير لم يصدر قرارات أخرى بتحديده (أنظر الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص ٣١٥ ، هامش ٥) .

بالضرورة ، حداً أدنى لها . وتنبه الشارع ، أخيراً ، لهذه الفجوة ، وعمد إلى سدها بتحديد أجر أدنى للعامل فى القطاع الخاص ، تحديداً مباشراً ، بقوانين خاصة ، لاعن طريق التنظيم الوارد فى قانون العمل .

فصدر القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، ليضع أجراً أدنى ، فى المشروعات الصناعية ، للعامل الذى يبلغ ثمانى عشرة سنة(٤) ، وحدده بثلاثين قرشاً فى اليوم ، بما فيها يوم الراحة الأسبوعية ، لتكون ، وفقاً لعبارة القانون ، « مدفوعة الأجر » ، ويقل ، لمن لم يبلغ هذه السن ، قرشاً فى اليوم عن كل سنة تنقصه عنها ، بحيث لايقل أجره ، مهما كان عمره ، عن خمسة وعشرين قرشاً(٤) . وفرضت عقوبة جنائية على من يخالف حكم القانون(٥) .

وصدر ، بعده ، القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ ، ليضع أجراً أدنى للعامل ، الذى يخضع لأحكام قانون العمل(٦) ، أيا كان نوع النشاط الذى يعمل فيه ، وحدده ، للبالغ ثمانى عشرة سنة ، أربعين قرشاً فى اليوم(٦) ، تقل ، لمن لم يبلغ هذه السن ، قرشين فى اليوم عن كل سنة تنقصه لبلوغها ، بحيث لايقل أجره ، فى أية حال ، عن ثلاثين قرشاً فى اليوم(٧) . وتكون عطلته الأسبوعية ، دائماً ، « مدفوعة الأجر »(٨) .

وصدر ، كذلك ، القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ ، ليرفع الأجر الأدنى إلى عشرين جنيها فى الشهر ، للعامل الذى يبلغ الثامنة عشرة من عمره ، ويقل ، لمن لم يبلغها ، مائة وخمسين قرشاً عن كل سنة تنقصه عنها ، على ألا يقل عن خمسة عشر جنيها فى الشهر مهما كانت سنه(٩) . ولا يسرى هذا

---

(٤) مادة أولى من قانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ .

(٥) مادة ٣ من قانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ المشار إليه ، التى فرضت عقوبة الغرامة التى لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على مائة جنيه ، وفى حالة العود الحبس مدة لاتجاوز ٣ شهور ، فضلا عن الغرامة .

(٦) مادة ١/١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ " بشأن تحديد حد أدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص " .

(٧) مادة ٢/١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٨) مادة ٣/١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٩) مادة ١/١ من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

الأجر الأدنى على الصبيان والمتدرجين « إلا بعد إنقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل »(١٠) . وفرضت، على المخالفة ، عقوبة الغرامة التي تتعدد « بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة »(١١) .

وصدر ، أخيراً ، القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ ، الذي رفع ، بمقتضاه ، الأجر الأدنى ، « إعتباراً من أول يوليو سنه ١٩٨١ » ، إلى خمسة وعشرين جنيها في الشهر ، « للعامل الذي تكون سنه ، في ذلك التاريخ ، ثماني عشرة سنة » ، سواء تقاضى أجره « مشاهرة أو مياومة »(١٢) ، ويتقاضى ، من ثم ، هذا الأجر الأدنى يوم عطلته الأسبوعية ، كما نصت ، صراحة ، القوانين السابقة عليه . فإذا كانت سن العامل ، وقتئذ ، تقل عن ثماني عشرة سنة ، يجوز أن يقل أجره الأدنى مائة وخمسين قرشاً عن كل سنة يقل عنها ، على ألا يقل أجره الأدنى ، « بأي حال من الأحوال » عن تسعة عشر جنيها في الشهر(١٢) . على أن العامل ، الذي لم يبلغ ثماني عشرة سنة وقت نفاذ القانون ، وكان أجره ، تبعاً لهذا ، يقل عن الأجر الأدنى ، يتعين ، تلقائياً ، إعطاؤه هذا الأجر الأخير ببلوغه تلك السن . ولا يسري الأجر الأدنى على الصبيان الذين يخضعون « لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي » ، إلا « بعد إنقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل »(١٣) .

ونطاق هذا الأجر الأدنى يشمل جميع العمال ، الذين يخضعون لأحكام قانون العمل(١٤) ، دون غيرهم . ويسري ، من ثم ، على العامل الزراعي ، الذي يشمله خطاب القانون وفقا لصريح عبارته . ولما كان حكم المادة ٣٨ من المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ ، كما قدمنا(١٥) ، معطل

(١٠) مادة ٢/١ قانون ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١١) مادة ٥ قانون ١٢٥ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١٢) مادة أولى من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٣) مادة ٢ قانون ١١٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٤) مادة أولى قانون ١١٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٨ .

لعدم صدور قرارات سنوية ، لوزير الزراعة ، بتحديد الأجر الأدنى ، طبقاً لها ، للعامل الزراعى ، فلايوجد ، من ثم ، بين التشريعين تنازع تدعو الحاجة إلى الفصل فيه .

بل يسرى الأجر الأدنى ، الذى حدده القانون الأخير ، وقبله قانون سنة ١٩٧٤ ، وقانون سنة ١٩٨٠ ، على العامل فى المشروعات الصناعية ، الذى صدر ، بتحديد الأجر الأدنى له ، القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، و يعتبر هذا القانون الأخير ، من ثم ، منسوخاً بطريقة ضمنية . ولايقال بأن تلك القوانين ، لكونها عامة على جميع العمال ، لايمكن أن تنسخ ، ضمناً ، قانون سنة ١٩٧٢ ، لأنه خاص بفريق منهم ، هم عمال الصناعة ، لأن هذه القاعدة فقهية . وليست تشريعية(١٦) . ولا يمكن ، تبعاً لهذا ، أن تكون مطلقة . وقد إستعان الفقه المصرى ، فى تطبيقها على التنازع بين قانون العمل وقانون الإصلاح الزراعى ، بنية الشارع فى الإبقاء على أحكام القانون الأخير (١٧) . ولايتصور ، عقلاً ، على كل حال ، أن يكون ، فى قصد الإرادة الشارعة ، الأجر الأدنى للعمال ، فى المشروعات الصناعية ، وهى أشق الأعمال ، أقل منه فى الأعمال الأخرى .

١١١ – « علاوات أخرى » لغلاء المعيشة : وتقررت كذلك ، « علاوات غلاء معيشة » ، لجميع العملة « الخاضعين لأحكام قانون العمل »(١) ، وهم جملة العمال فى القطاع الخاص ، أياً كان نوع النشاط الذى يعملون فيه ، وأيا كانت فئاتهم ، « إعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥ »(١) ، أسوة

---

(١٦) أنظر ، فى هذه القاعدة ، مؤلفنا " مقدمة الدراسات القانونية " ، المرجع السابق ، فقرة ٥٦ .

(١٧) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٧٣ ؛ وقرب الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٢ .

فقرة ١١١ :

(١) مادة أولى قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ " بشأن تقرير إعانة غلاء معيشة للعاملين فى القطاع الخاص " .

بالعاملين فى الدولة ، والقطاع العام(٢)، بنسبة تختلف حسب الحالة الإجتماعية للعامل(٣)، وتتغير ، وفقاً لها ، إعتباراً من أول الشهر التالى لتغيرها(٤) .

وتقتصر هذه العلاوة على صغار العمال . فلايفيد منها العامل المتدرج ، الذى يرتبط بعقد تمرين(٥)، لاعقد عمل ، ولا العامل « الذى يتقاضى أجراً مقداره خمسون جنيها فى الشهر »(٥). بل لا يجوز أن يجاوز أجر العامل ، بما فيه علاوة الغلاء ، خمسين جنيها فى الشهر(٦). ويقصد بالأجر ، فى هذا الخصوص ، « الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الاجتماعية فى أول يناير سنة ١٩٧٥ » ، بالنسبة للعمال ، الذين كانوا يعملون وقت صدور القانون . ولما كان القانون الذى كانت تحسب ، على أساسه ، هذه الاشتراكات ، وهو القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤(٧) ، قد أحال ، فى المادة الأولى منه ، على قانون العمل فى تحديد الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية ، فلامناص من الاعتداد ، فى تحديد الأجر الذى تقدر على أساسه علاوة الغلاء ، بجميع عناصر الأجر على التفصيل الذى قدمناه(٨)،

---

(٢) قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ " بشأن تقرير إعانة غلاء معيشة للعاملين فى الدولة والقطاع العام " .

(٣) مادة ١/١ قانون ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ، والعلاوة التى تقررها هى ١٠ ٪ من الأجر للعامل " الأعزب " ، و١٥ ٪ منه للعامل المتزوج ، و١٧,٥ ٪ منه للعامل الذى يعول ولداً أو أكثر . وتقضى الفقرتان الثالثة والرابعة منها بأن « تمنح العاملة المتزوجة إعانة غلاء بالنسبة المقررة للعامل الأعزب إذا كانت هى وزوجها يعملان عند صاحب عمل واحد " ، " وتعامل الأرملة التى تعول أولاداً معاملة العامل الذى يعول ولداً أو أكثر " .

(٤) مادة ٢/١ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٥) مادة ١/٢ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٦) مادة ٢/٢ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٧) قانون التأمينات الاجتماعية ، الذى كان نافذا وقت صدور القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ ، هو القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، ولذلك تكون الإحالة ، فى تحديد الأجر ، على هذا القرار بقانون ، ولا أثر لإلغائه ، وحلول القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ محله ، على سلامة هذه الإحالة .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

على نقيض ما كان مقرراً فى الأمر العسكرى رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ . وبهذا عاد الشارع إلى التقيد ، فى تحديد الأجر ، بالقواعد العامة فيه(٨) . أما العمال ، الذين يستخدمون ، بعد أول يناير سنة ١٩٧٥ ، فالعبرة بالأجر المتفق عليه فى العقد ، والذى تحدد عناصره وفقاً للقواعد العامة(٨)، ولاشأن به لحساب إشتراكات التأمينات الإجتماعية .

ويفترض أن أجر العامل، الذى إستخدم بعد نفاذ القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ ، شامل لعلاوة الغلاء المقررة به(٩)، وإن كان هذا الافتراض لا يعدو أن يكون قرينة بسيطة ، يجوز للعامل أن ينقضها ، بطرق الاثبات كافة . وإذا تغيرت حالته الإجتماعية ، بعد إستخدامه ، تعين تعديل أجره وفقاً لتغيرها ، « إعتباراً من أول الشهر التالى لتغير الحالة »(١٠) .

وتقررت ، كذلك ، لأولئك العملة ، علاوة غلاء أخرى ، سميت ، دون مبرر ، « علاوة إستثنائية » ، قدرها ٥٪ من الأجر(١١) . وتتميز هذه العلاوة ، عن سابقتها ، بالعمومية ، يستحقها كل عامل ، مهما كان عمره، وأياً كان مبلغ أجره الشهرى(١٢) ، وثابتة ، يستوى فيها العامل ذو الأسرة، وذلك الذى لا يعول أحداً . ويقصد بالأجر ، الذى تكون العلاوة نسبة منه، « الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية فى أول يناير سنة ١٩٧٧(١٣) ، ولا يدخل ، من ثم ، فى حسابه ، وفقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥(١٤) ، المنح ، والحصة فى الأرباح ، قانونية أو إتفاقية ، على

---

(٩) قرب نقض ١٣ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٥٥ ، ص ١٣٤٢ ؛ والدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(١٠) مادة ٢/١ قانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(١١) مادة ١/١ قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ « فى شأن تقرير علاوة إستثنائية للعاملين بالقطاع الخاص » .

(١٢) ولايمس صفة العمومية أن ينص ، فى المادة ٢/١ من القانون ، على عدم سريانه على « العمال المتدرجين أو المتدربين » ، لأن أولئك ، كما قدمنا ، لا يرتبطون بعقد عمل ، بل بعقد تمرين أو تدريب مهنى (أنظر فى هذا العقد ، لاحقاً ، فقرة ١٨١)

(١٣) مادة ٢ قانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ المشار إليه .

(١٤) مادة ٥/ط منه .

نقيض حكم القرار بقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، الذى قدرت على أساسه علاوة الغلاء السابقة(١٥) .

وتقررت ، أخيراً ، علاوة غلاء ثالثة ، سميت ، هى الأخرى . « علاوة إستثنائية » ، للعملة « الخاضعين لأحكام قانون العمل ، الذين مضت سنة على الأقل على إلتحاقهم بالعمل حتى أول مايو سنة ١٩٨٠ » ، قدرها ١٠ ٪ من الأجر ، على ألا تزيد على« عشرة جنيهات شهريا»(١٦) . وهى ، كسابقتها ، عامة ، وثابتة ، وإن كانت « لاتسرى على « العمال المتدرجين أو المتدربين »(١٧). ويقصد بالأجر ، لتحديد هذه العلاوة ، « الأجر الذى تحسب على أساسه إشتراكات التأمين الإجتماعى فى أول يناير سنة ١٩٨٠»(١٨). وفرضت عقوبة الغرامة على مخالفة أحكام القانون فى دفع هذه العلاوة(١٩).

١١٢ — تحديد الأجور للعاملين فى القطاع العام ، وفى المناجم والمحاجر: حددت أجور العاملين بالقطاع العام فى جدول ملحق بالقانون الذى ينظم علاقات العمل لهم ، على غرار موظفى الدولة(١).

وحددت ، كذلك ، أجور العاملين بالمناجم والمحاجر فى جدول ملحق بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، وهى أكثر إرتفاعاً من الأجور التى حددت للعاملين فى القطاع العام(٢) ، ووضعت مدد دنيا لترقية العامل إلى الدرجة الأعلى.

ورغم أن الشارع إعتبر الأجور ، الواردة فى الجدول ، « الحد الأدنى الذى لايجوز النزول عنه »(٣) ، فإنها لاتنطبق ، حتماً ، إلا على مشروعات

---

(١٥) مادة ١/ز منه ، التى أحالت ، فى تحديد الأجر ، على قانون العمل ، وراجع سابقاً ، فقرة ٨٧ .

(١٦) مادة ١/١ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ .

(١٧) مادة ٢/١ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١٨) مادة ٢ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

(١٩) مادة ٦ قانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ المشار إليه .

فقرة ١١٢ :

(١) أنظر الجدول رقم ١ المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٢) أنظر الجدول المرفق بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(٣) مادة ١/٨ من قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

المناجم والمحاجر التي تملكها الدولة ، أو هيئاتها العامة ، أو وحدات الحكم المحلي ، أو شركات القطاع العام . أما المناجم والمحاجر ، التي تملكها ، أو تستغلها جمعيات تعاونية ، أو مشروعات في القطاع الخاص ، فقد أجيز ، بقرار لوزير العمل بالإتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية، إستثناؤها من جدول الأجور والعلاوات ، المرفق بالقانون(٤) ، كما إستثنيت من نسب البدلات الواردة فيه(٥) ، بما يتفق والظروف الإقتصادية لهذه المشروعات ، على أن يحدد ، في القرار الوزاري المشار إليه ، الأجور والعلاوات التي تطبق على العمال بها(٦).

١١٣ — تطبيق : الأجر الأدنى ، نطاق تطبيقه ، كيفية حسابه ، وجزاء مخالفته : ينطبق الأجر الأدنى ، كما قدمنا(١) ، على كل عامل ، ذكر أو أنثى ، يخضع ، في علاقته بصاحب العمل ، لأحكام قانون العمل ، أياً كانت طريقة تحديد أجره(٢) ، ولو كان محدداً بالقطعة ، أو بالطريحة ، حين يجب أن يحصل ، شهرياً ، على الأجر الأدنى الذي يفرضه القانون لمصلحته . ولا يهم ، في تطبيق الأجر الأدنى ، أن يكون عقد العمل مؤقتاً بفترة قصيرة ، كالأجازة السنوية ، لعامل آخر(٣) ، ولا أن يكون معلقاً

---

(٤) مادة ١/١١ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٩٣ .

(٦) مادة ٢/١١ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١١٣ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٠ .

(٢) أوليبيه ، ص ١٨٣ ؛ جروتل ، فقرة ٥٤٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٢٠٣ ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٦ ؛ نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، سيرى ١٩٥٤ — ١ — ١٥١ ؛ ١٦ يونيو سنة ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٥٥٢ ؛ ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعي ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٤٨٥ . فاذا كان الأجر يتحدد بالقطعة ، يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر الادنى ، ولو لم ينتج القدر الذى يستحقه وفقاً لعقد العمل (نقض فرنسي ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ المشار إليه) ؛ وأنظر كذلك ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤١١ .

(٣) نقض فرنسي ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عد العمل ، رقم ٦٣ ، ص ١٣٤ .

على شرط الإختبار(٤) .

ويدخل فى الأجر ، لحساب الحد الأدنى ، جميع ملحقاته ، أو مكملاته، على التفصيل الذى قدمناه(٥) . ويجب ، من ثم ، إعتبار جميع المبالغ ، أو التقدمات التى يحصـــل عليها العامل فى مقابل العمل الذى يؤديه ، لتقدير ما إذا كان أجـــره يقل عن الأجر الأدنى أو يصـــل إليه(٦) ، كالنسب المئوية على البيوع(٧) ، أو على رقم الأعمال(٨) ، والمنح التى توافرت لها عناصر الأجر(٩) ، والمكافآت التى لها تكييفه(١٠) ، والميزات

---

(٤) قرب نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٥٧ .

(٥) راجع سابقاً ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٦) قرب استئناف پو Pau ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ ، وإستئناف ديچون Dijon ١٩ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٦٥ ، ص ١١٠ ؛ وانظر ، كذلك ، الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٧ - ١٢ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤١١ ؛ جروتل ، فقرة ٥٤٩ ؛ بروشار ، فقرة ١٠٥ .

(٧) نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧١-٢-١٦٩١١ .

(٨) نقض فرنسى ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ (الحكم الثانى) ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٤ ، ص ١٣٣ .

(٩) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٢ ، ص ٩٦ ؛ ٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، المجموعة السابقة ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٦٠ ، ص ١١٦ . وقد نقضت محكمة النقض الفرنسية ، بهذين الحكمين ، حكمى قضاة الموضوع الذين رفضوا إدخال منحة الشهر الثالث عشر ، التى كانت تدفع للعامل مجزأة على إثنى عشر شهراً ، فى حساب أجره ، لتقدير مطابقته للأجر الأدنى ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٨ .

(١٠) بروشار ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك و ج . ليون - كان ، فقرة ٢٤٠ - ٢ . ومع ذلك ، لا تدخل ، فى أجر العامل ، ولاتضاف ، من ثم ، إليه ، لتطبيق الأجر الأدنى ، مكافأة الأقدمية Prime d'ancienneté ، ولا مكافأة المواظبة Prime d'assiduité ، لانقطاع الصلة بينهما وبين العمل الذى يؤديه العامل (بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٠٣ ؛ ج . ليون - كان ، الأجور ، فقرة ٢٨ ، ص ٣٠) ، على نقيض مكافأة الإنتاج Prime de rendement ، التى تدخل فى الأجر ، لكونها مقابل العمل (ج . ليون - كان ، المرجع السابق ؛ وقرب لون - لو - سونييه Lons — le — Saunier المدنية ٢٠ سبتمبر سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ٦٣١) .

العينية(١١) ، عدا الطعام الذى أخرج ، بنص صريح ، كما قدمنا(١٢) ، عن حسابه . ويتعين ، وفقاً لهذه القاعدة ، أن تدخل الوهبة ، إذا كانت هى كل أو بعض الأجر ، فى حساب الحد الأدنى ، على المسلم به فى القانون الفرنسى(١٣) . ومع ذلك إستثنيت ، بنص صريح ، منه . فلا تدخل فيه الوهبة ، التى يقبضها العامل ، كالطعام الذى يتناوله(١٤) . وليس ، فى

= على أن صاحب العمل ، الذى إستخدم عاملا بالأجر الأدنى ، ثم قرر له مكافآت ، أوعلاوات ، معينة ، زيادة عليه ، لا يستطيع ، بعد زيادة الأجر الأدنى أن يحرمه منها ، باضافتها إلى أجره فى حساب الأجر الأدنى (قرب نقض فرنسى ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ١٤٨ ، وتقرير المحامى العام ليندون **LINDON** ؛ وأنظر ، كذلك ، كاميرلنك و ج . ليون – كان ، فقرة ٢٤٠) .

(١١) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ – ١ – م ١٤٣ .

(١٢) راجع سابقاً ، فقرة ٨١ .

(١٣) ج. ليون – كان ، الأجور ، فقرة ٣١ ، والأحكام المشار إليها ص ٣١ ، هامش ٤ ؛ ريوم **Riom** المدنية ١٩ مارس سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ٢٣٦ .

وأثار تطبيق الأجر الأدنى ، على الوهبة ، فى القانون الفرنسى ، شيئاً من الصعوبة . فاذا كان صاحب العمل يتسلم الوهبة لحساب عماله ، وكان نصيب العامل منها يقل عن الأجر الأدنى ، تعين عليه أن يكمله له فى مواعيد دفعه (ج . ليون – كان ، المرجع السابق ؛ ريوم المدنية ١٩ مارس سنة ١٩٤٨ ، المشار إليه) . ولا يجوز له أن يجرى المقاصة بين الزيادة فى الوهبة على الأجر الأدنى ، التى تحققت فى فترة ، والنقص فيها عنه خلال فترة أخرى (نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٢ ، مختصر ، ص ٦٨) . بل عليه ، فى مواعيد دفع الأجور ، أن يكمل الوهبة إلى الأجر الأدنى ، ولو كان العامل قد قبض ، من الوهبة ، فى الفترة السابقة ، ما يزيد عنه . أما إذا كان العامل يتسلم الوهبة ، مباشرة ، من العملاء ، فقد ثار البحث فيمن يلقى عليه عبء إثبات قدرها ، هل يتعين ، على صاحب العمل ، أن يقيم الدليل على أن ما يقبضه العامل منها لا يقل عن الأجر الأدنى ، أم يجب ، على العامل ، أن يثبت أنه لا يتسلم منها إلا ما يقل عنه ؟ . قضت محكمة النقض الفرنسية بأن العامل ، الذى يدعى أن الوهبة تقل عن الأجر الأدنى ، أن يقيم الدليل على ما يدعيه (نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ص ٢٢٧ ، وتعليق ج . ساڤاتييه **J. SAVATIER** ؛ وفى عكس ذلك نقض فرنسى ٢٩ مايو سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه فى ج . ليون – كان المرجع السابق ، ص ٣٢ ، هامش ٢) .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٠٠ .

المذكرة الإيضاحية لقانون العمل ، ما يشير إلى الحكمة فى هذا الإستثناء ، رغم عدم وضوحها . فإذا كان المقصود عدم الاعتداد بالوهبة العرضية فى حساب الأجر الأدنى ، فقد النص كل أهميته ، لأن الوهبة العرضية ، وهى التى لم تجر العادة بدفعها ، ليس لها تكييف الأجر(١٥) . أما إذا أخذ النص على إطلاقه ، فإن الوهبة تخرج من حساب الأجر الأدنى حتى فى الفنادق الكبيرة ، والمحلات العمومية الفخمة ، التى صارت الوهبة فيها ، لكونها نسبة مئوية من ثمن التقدمة ، أو الخدمة ، بمثابة نسبة مئوية على رقم الأعمال ، وتبلغ ، لكل عامل ، مبلغاً ضخماً ، يغبطه عليه كبار المستخدمين فى الفندق ، أو فى المحل العمومى ، ولا يكون ، لإستثنائها ، أية حكمة .

ولا يدخل ، على النقيض ، فى حساب الأجر الأدنى ، البدل ، الذى يقابل نفقات فعلية ، وينتفى ، لهذا ، عنه ، تكييف الأجر(١٦) . كما لا يدخل فى حسابه البدل الذى يدفع للعامل مقابل الظروف الشاقة أو الخطرة التى يؤدى فيها عمله(١٧) ، ولو أن له ، كما قدمنا ، تكييف الأجر(١٨) ، لأن الأجر الأدنى محدد للعمل العادى ، ولا يدخل ، فى تقديره ، الظروف التى تحيط به ، وتجعله أكثر مشقة ، أو أزيد خطراً .

وإذا إستخدم عامل بالأجر الأدنى ، ثم أضيفت إليه ، طبقاً للقانون(١٩) ، أو للاتفاق الجماعى ، أو للائحة العمل ، أو للعقد الفردى ، علاوات دورية ، أو علاوات تشجيعية(٢٠) ، ثم زيد الأجر الأدنى ، تعين أن يضاف إليه تلك

---

(١٥) راجع سابقاً ، فقرة ٨١ .

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٨٨ .

(١٧) نقض فرنسى ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧٤ ، ص ١٣٣ .

(١٨) راجع سابقاً ، فقرة ٨٨ .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٩٣ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٩٥

العلاوات التى حصل عليها العامل قبل زيادته(٢١)

والأجر الأدنى محدد ليوم العمل كاملاً ، وقدره ، حسب الأحوال ، ثمان ساعات ، أو سبع ساعات(٢٢). فإذا كان العامل ، وفقاً لبنود عقده ، يعمل ، فى اليوم ، ساعات أقل ، كان لصاحب العمل أن يدفع له أجراً يقل ، بذات النسبة ، عنه(٢٣). وإذا أدى العامل ساعات عمل إضافية ، حين تكون جائزة ، لايعتد ، بالأجر الذى يقابلها ، فى تطبيق الأجر الأدنى(٢٤) .

كما أن الأجر الأدنى موضوع للعامل ذى القدرة الجسدية العادية(٢٥). فينخفض ، فى القانون الفرنسى ، بنسبة ١٠ ٪ ، لمن دون هذه القدرة(٢٦) . ولم يتوقع الشارع ، عندنا ، هذه الحالة . ويكون قدر إنقاص الأجر الأدنى ، فيها ، خاضعاً لتقدير القاضى . إنما تتعين التفرقة بين عدم القدرة الجسدية وعدم الكفاية المهنية . فلايمكن أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى ، ولو كان لنقص فى كفايته ، أو فى تدريبه ، ينتج دون ماينتجه أوسط العملة فى مهنته : إستقر القضاء الفرنسى على أن عدم كفاية إنتاج العامل لايجيز لصاحب العمل إنقاص أجره عن الحد الأدنى(٢٧) . ونقضت محكمة النقض الفرنسية حكم قضاة الموضوع ، الذى أجاز إنقاص أجر العاملة عنه لانخفاض إنتاجها عن

---

(٢١) راجع سابقاً ، هامش ١٠ . ويتعين إتباع ذات القاعدة إذا زادت أجور العاملين فى القطاع العام أو فى المناجم والمحاجر ، المحددة فى الجدول المرفق بالقانون .

(٢٢) أنظر لاحقاً ، فقرتى ١٤١ و ١٤٤ .

(٢٣) ج . ليون – كان ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧ .

(٢٤) قرب بران وجالان ، فقرة ٢ – ٣/٢٠٣ ، وص ٤٥٣ ، هامش ١ ؛ ج .ليون – كان ، المرجع السابق .

(٢٥) Aptitude phisique normale .

(٢٦) كاميرلانك وج . ليون – كان ، فقرة ٢٣٩ – ٤ ؛ ج . ليون – كان ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥ .

(٢٧) نقض فرنسى ٣ يونيو سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٦ ، مختصر ، ص ٧١ ، و ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٩ (مشار إليه فى ج . ليون – كان ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ، هامش ٦) ؛ وأنظر ، فى عكس ذلك ، كولومييه Coulommiers ٦ يوليو ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٨٣ .

المستوى العادى ، لكونها مبتدئة(٢٨)، أو لعدم كفاية تدريبها فى فرع المهنة الذى تستخدم فيه(٢٩) . ولاشك ، عندنا ، فى حصافة هذا القضاء : لأن الأجر الأدنى ، الذى يمثل أقل ما يمكن أن يجيزه قانون الجماعة أجراً للفرد فيها ، يوضع لأقل العمال كفاية ، ويزيد عنه أجر العامل الكفء على قدر كفايته .

ولا تجيز محكمة النقض الفرنسية ، لصاحب العمل ، أن يجرى المقاصة ، فى حدودها القانونية(٣٠) ، بين حق له على العامل ودين الأجر الذى فى ذمته له ، إذا ترتب عليها نقص ما يقبضه هذا الأخير من أجره عن حده الأدنى(٣١) .

وجزاء مخالفة الأجر الأدنى ، فضلا عن العقوبة الجنائية على صاحب العمل(٣٢) ، بطلان الإتفاق على أجر أقل منه ، سواء إتخذ هذا الإتفاق شكل بند فى عقد العمل ، أم ورد فى وثيقة أخرى بعد إبرامه . ويجوز للعامل أن يطالب بفرق الأجر ، ولو كان على بينة من أمره وقت الإتفاق ، أو أجازه وقت قبض الأجر ، لتعلق النصوص التى تقرر الأجر الأدنى بالنظام العام(٣٣) .

١١٤ – الطابع العائلى للأجر : وإنعكس الطابع العائلى للأجر فى نظام العلاوات العائلية(١) ، التى تدفع ، فى الدول المتقدمة ، إلى العامل الذى يعول أولاداً(٢) .

---

(٢٨) نقض فرنسى ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٥٩ المشار إليه .

(٢٩) نقض فرنسى ٣ يونيو سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٣٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(٣١) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ - ٢ - ١٣٠٤٨ ، وتعليق دون توقيع ؛ إستئناف باريس ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٢ - ١٣٥٢٩ (بالاستنتاج العكسى) .

(٣٢) مادة ١٧٠ عمل .

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٣ .

فقرة ١١٤ :

(١) Allocations familiales .

(٢) أنظر ، فى العلاوات العائلية فى القانون الفرنسى ، قبل دخولها فى نظام الضمان الاجتماعى : =

ويرجع نشوء العلاوات العائلية، فى فرنسا، خلال أواخر القرن الماضى، إلى إرادة بعض أصحاب الأعمال، الذين دفعوا، إلى عمالهم، علاوات تتناسب مع عدد أولادهم. ولما اتسع نطاقها، رئى إنشاء غرف للمقاصة، تقوم بتوزيع العلاوات، على العمال ذوى العائلات، من الحصص التى يدفعها أصحاب الأعمال، المشتركون فيها، بنسبة عدد العمال الذين يعملون عندهم، دون اعتبار للأعباء العائلية لهؤلاء الأخيرين، حتى لا ينقض صاحب العمل ما تعهد به عن طريق إيثار العمال غير المتزوجين، أو تفضيل من لا يعولون أولاداً منهم، عند الاستخدام، ويلحق، بهذا، أضراراً جسيمة بحسنى النية من منافسيه الذين يحرصون على تنفيذ التزاماتهم(٣). وتبنى الشارع الفرنسى هذا النظام، وجعله بالقانون الصادر فى ١١ مارس سنة ١٩٣٢، عاماً وملزماً، إذ أجبر كل صاحب عمل على الاشتراك فى إحدى غرف المقاصة، حتى يقبض عماله علاوات عائلية، بنسبة عدد أيام عملهم، لأولادهم، أو لفروعهم، الذين يعولونهم.

وقد أثار التكييف القانونى لهذه العلاوات، فى فرنسا، خلافاً بين الفقهاء، وإنقسموا بين إعتبارها هبة، أو وفاء لالتزام طبيعى، أوتقدمة من نوع خاص(٤)، أو أجراً إضافياً(٥)، وإن كان الراجح، عندهم، هو

= لابوياد LAPUYADE، الأجر الإضافى العائلى، رسالة، تولوز Toulouse سنة ١٩٢١؛ أوبير HUBERT، الطبيعة القانونية للأجر الإضافى العائلى، رسالة، باريس سنة ١٩٢٤؛ مازا MAZAS، أساس الإلتزامات بالعلاوات العائلية، رسالة، باريس سنة ١٩٣٦؛ دورييه DROUHET، التطور القانونى للعلاوات العائلية فى فرنسا، رسالة، باريس سنة ١٩٤٣.

(٣) أنظر، فى تاريخ العلاوات العائلية فى القانون الفرنسى: لابوياد، المرجع السابق، ص ٦٥ وما بعدها؛ أوبير، المرجع السابق، ص ٥ وما بعدها؛ مازا، المرجع السابق، ص ١٥ وما بعدها؛ دورييه، المرجع السابق، ص٨ وما بعدها؛ وبالنسبة للدول الأخرى، أوبير المرجع السابق، ص ٣٣ وما بعدها؛ ومازا، المرجع السابق، ص ٨٠ وما بعدها، وص ١٥٣ وما بعدها.

(٤) Prestation *sui generis*.

(٥) أنظر، فى الطبيعة القانونية للعلاوات العائلية فى القانون الفرنسى. أوبير، المرجع السابق، ص ٣٨ وما بعدها؛ مازا، المرجع السابق، ص ٣١ وما بعدها؛ دورييه، المرجع السابق، ص ٢٦ وما بعدها.

الرأى الأخير(٦) . واستقر القضاء الفرنسى عامة(٧) ، ومحكمة النقض الفرنسية خاصة ، على إعتبارها ملحقاً للأجر(٨). وثبت الفقه والقضاء على هذا التكييف ، بعد صدور القانون الذى فرضها على صاحب العمل ، بعد أن كان لايلتزم بها إلا بمحض إرادته(٩). وليس أقطع فى الدلالة على تطور طبيعة الأجر من هذا القضاء ، إذ لو اقتصر ، فى النظر إليه ، على الوجهة الإقتصادية وحدها ، لصارت هذه الأحكام غير ذات أساس ، لأن العامل ذا الأسرة ، لايقدم من العمل قدراً أكبر مما يقدمه العامل الذى لا يعول إلا نفسه . وفى هذا نبذ للمبدأ القديم « لنفس العمل نفس الأجر »(١٠) ، وأخذ بمبدأ آخر يناقضه : « لكل عامل أن يجد فى عمله مايهىء حياة كريمة له ولأفراد أسرته »(١١) .

على أن تطور نظام العلاوات العائلية ، باتساع نطاقه ، وشموله جميع السكان العاملين ، ولو لم يكونوا عمالا ، من ناحية ، والاستمرار فى الانتفاع بها ولو عجز رب الأسرة عن العمل ، لوفاة ، أو مرض ، أو شيخوخة ، أو تعطل ، من ناحية أخرى ، أدى إلى إنقطاع صلتها بعقد العمل ، وأن يزول عنها تكييف الأجر ، وصارت ، على هذا النحو ، جزءاً

(٦) پلانيول وربير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٧ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١١١ .

(٧) أنظر مثلا استئناف پاريس ٢٣ يونيو سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٤٣٥ .

(٨) أنظر مثلا ، الأحكام الآتية لمحكمة النقض الفرنسية : ٢٤ يوليو سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩١٨ -١- ٢٤٥٤ ؛ مايو سنة ١٩٢٣ و ٦ نوفمبر سنة ١٩٢٣ ، سيرى ١٩٢٥ -١- ٢٢١ ؛ ٢٧ مايو سنة ١٩٢٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٥ ، ص ٤٦٧ .

(٩) قانون ١١ مارس سنة ١٩٣٢ ؛ وأنظر بودان ، المرجع السابق ؛ دورييه ، المرجع السابق ، فقرات ١٩٣ وما بعدها ، وعلى الخصوص فقرة ٢١٣ ؛ وأنظر أيضا الأحكام المشار إليها فى فقرات ٢٢٢ وما بعدها ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٣٩ ، سيرى ١٩٣٩ -١- ١٢١ .

(١٠) «A travail égal salaire égal» ، وأنظر ، فى هذا المبدأ ، لاپوياد ، المرجع السابق ، ص ٥٢ - ٥٣ .

(١١) قرب لوفسك پيير ، المرجع السابق ، ص ٦ ؛ وأنظر ، فى فقه العلاوات العائلية ، ماژا ، المرجع السابق ، ص ١٨.١ وما بعدها .

هاماً فى نظام الضمان الإجتماعى(١٢) .

---

(١٢) بقى نظام العلاوات العائلية ،فى جوهره ، على ماهو عليه ، رغم التعديلات التى أحدثها مرسوم بقانون ١٢ نوفمبر سنة ١٩٣٨ الذى أريد به تشجيع النسل (أنظر فى هذا دورويه ، المرجع السابق ، ص ٨٠ وما بعدها) . ولم يتغير التكييف القانونى لتلك العلاوات إلا بصدور مرسوم بقانون ٢٩ يوليو سنة ١٩٣٩ الخاص « بالعائلة والنسل الفرنسيين » ، والمسمى «تقنين العائلة» ، الذى كان يهدف إلى تشجيع النسل ،وإمتدت بمقتضاه العلاوات العائلية إلى جميع السكان العاملين ، أى « الأجراء» ، مهما كانت حرفة أوصفة صاحب العمل الذى يعملون عنده ، الموظفون ورجال المصالح العمومية ، المستخدمون ، والشغالون المستقلون فى المهن الحرة — الصناعية والتجارية والزراعية — والمزارعون ، وكذلك كل من يستمد من نشاط حرفى وسائله الرئيسية للتعيش » (مادة ١٠ من القانون المشار إليه) ، وبالتالى ينتفع بنظامها أصحاب المهن الحرة ، والمقاولون أوالصناع ، وصغار الزراع (راجع تفصيل ذلك فى درويه ، المرجع السابق ، ص ١٥٩ وما بعدها) ، بل يفيد منها العاجزون عن العمل بسبب إصابة حدثت لهم فى أثنائه ، والمتعطلون ، جزئياً (مادة ٣ قانون ١٨ نوفمبر سنة ١٩٤٠) وكلياً (مادة ٧ قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٤٠) . ولا تنقطع هذه العلاوات بسبب توقف عن العمل ، لمرض أو ولادة (مادة ٨ قانون ١٥ فبراير سنة ١٩٤١) أو شيخوخة (مادة ٥/٣ قانون ١٤ مارس سنة ١٩٤١) ، ويستمر دفعها إلى أرامل المستفيدين منها بعد وفاتهم (مادتا ٥ و ٦ قانون ٩ سبتمبر سنة ١٩٤٢) . ونتج عن ذلك بالطبيعة أن اتسعت دائرة الملتزمين بأداء حصص فيها ، وأضيف إلى أصحاب الأعمال بالنسبة إلى عمالهم ، الدولة بالنسبة لموظفيها ، والهيئات المحلية بالنسبة لمستخدميها ، وأصحاب الأعمال المذكورين — فى المهن الحرة وفى الصناعة والتجارة والزراعة — بالنسبة لأنفسهم ، وأخيراً الصناع والتجار وأصحاب المهن الحرة ، الذين لا يستخدمون عمالا ، بالنسبة لأنفسهم أيضاً (راجع دورويه ، المرجع السابق ، ص ١٨٨ وما بعدها) . وقد تناول التطور نظام العلاوات العائلية نفسها بما يناسب الغرض الجديد منها ، وإن كان تطوره فى هذه النقطة قد ظهر فى قانون ١٢ نوفمبر سنة ١٩٣٨ : فالى جانب العلاوة العائلية بمعناها المعروف ، أنشئت منحة للولادة الأولى : وعلاوة للأم الباقية فى المنزل ، وعلاوة للأجر الواحد فى العائلة التى تحل فى الغالب محل العلاوة التى تسبقها . وهكذا أصبحت العلاوات العائلية مستقلة عن الأجر ، حيث تستمر بعد توقف دفعه ، وغير مرتبطة بعقد العمل حيث لا يلزم قيامه لتطبيق أحكامها ، ولا يضطلع الأفراد بكل أعبائها ، بل تعاونهم فيها الدولة (أنظر دورويه المرجع السابق ، ص ٢٦٢ — ٢٦٥) ، وصارت نظاماً قانونياً أساسه العدل الاجتماعى الذى يفرض على الجماعة أن تمد الفرد ، مقابل نشاطه فى مهنته ، بما يكفيه هو وأفراد أسرته (راجع فى طبيعة العلاوة العائلية ، فى القانون الفرنسى ، فى الوقت الحاضر ، درويه ، المرجع السابق ، ص ٢٧٣ وما بعدها) . ولذلك خلت المؤلفات الفرنسية الحديثة فى عقد العمل من دراسة العلاوات العائلية مع نظرية الأجر ، وصار مكانها فى نظام « الضمان الاجتماعى » (أنظر مثلا دوران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٦٢ ؛ رواست ودوران ، فقرة ٢٩٢ ، وفقرات ٤٢٦ وما بعدها) .

١١٥ — تقدير سياسة الأجور فى مصر : لاتزال النظرة إلى الأجر ، فى القانون المصرى ، فردية بحتة . ولم يستجب الشارع عندنا ، بشكل جدى ، إلى دواعى التقدم ، فى المجتمع الحديث ، كما إنتهى إليه فى الدول المتمدينة . فتحديد الأجر ، رغم تعدد القوانين فى شأنه(١) ، مازال كائناً فى منطقة سلطان الإرادة ، كالثمن فى بيع العقار ، أو المنقولات الكمالية ، كما كانت الحال ، عند غيرنا ، خلال القرن الماضى ، إبان إزدهار المبادىء الفردية ، التى أدت ، ضمن ما أسفرت عنه ، فى علاقات العمل ، إلى ما سمى « بأجر المجاعة »(٢) . فالأجر الأدنى ، الذى حدد فى القوانين الأخيرة(٣) ، لعمال القطاع الخاص(٣) ، أو العام(٤) ، كان ، وقت وضعه ، غير كاف لإشباع الحاجات الأولية للعامل بمفرده ، من سقف يظله ، وطعام يسد رمقه ، وكساء يستر جسمه ، بله العامل ذو الأسرة . ولم تستطع « علاوات الغلاء » التى أضيفت إليه ، بعد تحديده ، أن تعوض جزءاً يسيراً من إرتفاع الأسعار الذى إستشرى بعده . فزاد إنخفاض مستوى معيشة العامل ، وقد كان ، فى الأصل ، منخفضاً .

لأجر العامل ، كما قدمنا(٥) ، طابع غذائى ، لأنه ، فى جل الحالات ، الدخل الوحيد له ، ويحدد ، من ثم ، مستوى معيشته بين المواطنين(٦) . فحصول العامل على أجر كاف يعتبر ، بالنسبة له ، ضرورة حيوية ؛ وهو ، بعد ، حق له ، يعطى مقابله فى بذل قواه العضلية أو الذهنية ، التى ، بوضعها فى خدمة غيره ، يتعاقد ، فى الحقيقة ، على نفسه(٧) ، ويجب أن

فقرة ١١٥ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ١٠٥ وما بعدها .

(٢) Salaire de famine ، أنظر لاحقاً ، فقرة ١٩٢ .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١١٠ .

(٤) الأجر الأدنى فى جدول الأجور المرفق بالقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ هو ١٩٢ جنيها سنويا ، أو ١٦ جنيها فى الشهر .

(٥) راجع سابقا ، فقرتى ٧٩ و١٠٢ .

(٦) راجع سابقا ، فقرتى ١٠١ و١٠٣ .

(٧) ريفيرو وساقاتييه ، ص ٣٧٨ .

يحصل ، عوضاً عنها ، على ما يفي بحاجاته المادية والمعنوية ، على وجه يمكنه من تهيئة أسباب العيش الكريم لنفسه ولمن يعول . وإذا كان صاحب العمل لايدخر جهداً فى صيانة الآلات فى مصنعه ، وفى العمل على تحسينها ، متحملا نفقات تلك الصيانة ، وهذا التحسين ، ليستمر إنتاجه أو يزيد ، فأولى به ، تحقيقاً لذات الغاية ، أن يدفع للعامل ما يستطيع به المحافظة على قواه ، وتنمية شخصيته . فلا يجوز ، فى المجتمع المصرى ، أن يكون الإنسان أقل شأناً من الأشياء .

لذلك كله ، يجب وضع أجر أدنى على أساس ميزانية نموذجية . توضع بعد دراسة جدية ، تحدد فيها حاجات العامل ، المادية والمعنوية ، من سلع وخدمات ، وقدر كل منها ، ثم تقوم كلها بالنقود ، ليتكون ، من مجموعها ، الأجر الأدنى .

على أن الأجر الأدنى ، على هذا النحو ، ليس وحده كافياً فى فترات التضخم والإرتفاع المضطرد فى الأسعار . ويتعين ، وفقاً لنظام القاعدة المتحركة للأجور (٨) ، ربط الأجر الأدنى بمتوسط أسعار السلع والخدمات ،

---

(٨) L'échelle mobile des salaires تقوم القاعدة المتحركة للأجور على فكرة تغير الأجر ، بربطه إما بأسعار المنتجات ، وإما بأسعار تكاليف المعيشة . وله ، من ثم ، صورتان ، ينظر ، فى الأولى ، إلى العامل باعتباره منتجاً ، ويتحدد أجره تبعا لسعر بيع السلعة التى يساهم فى انتاجها ، بحيث يتبع قدر الأجر ، تلقائياً ، تقلبات ثمن هذه السلعة ، ليتناسب مع قيمتها فى المبادلة . وينظر ، فى الثانية ، إلى العامل ، باعتباره مستهلكا ، ويتغير أجره بتغير تكاليف الحياة . وليس للصورة الأولى أهمية تذكر ، ولكن عدم إستقرار الأسعار ، أو بالأحرى إرتفاعها المستمر ، يعطى للصورة الثانية أهمية بالغة ، إلى حد يمكن معه القول بأن إصطلاح « القاعدة المتحركة » يقصد به الصورة الثانية وحدها ، التى يمكن تعريفها بأنها نظام مؤداه أن تتبع الأجور ، تلقائيا ، تقلبات أسعار المواد اللازمة للمعيشة . ويجب ، لإعمالها ، أولا حساب تكاليف المعيشة للعامل ، وثانيا ، إقامة صلة بين هذه التكاليف والأجور . وغايتها ضمان ثبات القوة الشرائية لها ، ليتفق الأجر الحقيقى ، أو الفعلى ، الذى تمثله مع الأجر الإسمى ، وهو المبلغ النقدى الذى يتكون منه ، وحماية العامل ، تبعاً لهذا ، من أثر إرتفاع الأسعار . وإذا كان يترتب عليها ، نظريا ، أن يتبع الأجر ، تلقائيا ، تغير الأسعار ، فيزداد بارتفاعها ، ويقل بانخفاضها ، إلا أن هبوط الأسعار فرض يندر تحققه ، ويرفض العمال ، إذا تحقق كل أثر له على أجورهم . ولذلك ، لاتظهر أهمية القاعدة إلا فى أوقات التضخم ، وإرتفاع =

التى وضعت ، على أساسها ، الميزانية النموذجية ، ليحتفظ بقوته الشرائية . ويتفق الأجر الحقيقى (٩) ، أو الفعلى ، دائماً ، مع الأجر الإسمى (١٠) .
ولا يقال بأن تحديد الأجر الأدنى ، على تلك الأسس ، قد يكون عبئاً على المشروع لايحتمله ، لأن المشروع ، الذى لايستطيع توفير أسباب العيش اللائق لعملته ، لايستحق البقاء .

وأهمية الأجر الأدنى لاتقتصر على توفير أجر كاف لأقل العمال حظاً ، بل إن أثره ينعكس على أجور العمال كافة ، حتى ذوى الأجور الكبيرة منهم ، فتزيد أجورهم بزيادته ، لتظل الفوارق بين طوائف ، أو فئات ، العمال ، كفاءة ، وتخصصاً ، على الدوام ، قائمة .

ونضيف ، فى النهاية ، أن الأجر ، الذى يحصل عليه العامل ، أهم مايعنيه فى حياته . ويستحق ، من الدولة ، وضع سياسة عامة فى شأنه ، بدل تلك القوانين العشوائية ، التى تصدر ، الفينة بعد الفينة ، لرفع الأجر الأدنى ، أو لاعطاء علاوة غلاء ، على أساس نسبة واحدة من الأجر ، أياً كان قدره ، أو الحالة الإجتماعية للعامل ، ولا تستند إلى أى أساس علمى ، أو إجتماعى ، أو إقتصادى .

الفصل الثالث

فى عنصر التبعية

=الأسعار نتيجة له ، وتطبق القاعدة ، عملا ، فى اتجاه واحد (أنظر فى تفصيلات هذه القاعدة ، وتطبيقاتها فى الدول المختلفة ، فيما بين الحربين العالميتين ، توما THOMAS ، القاعدة المتحركة للأجور ، پاريس سنة ١٩٣٩) .

(٩) Salaire réel .

(١٠) Salaire nominal .

١١٦ — معنى التبعية ونوعاها : تقوم التبعية(١) ، فى عقد العمل ، بين طرفيه ، على نوع من الخضوع يخل باستقلال أحدهما لمصلحة الآخر . وقد كان هذا العنصر ، فى الفقه التقليدى ، ذا صفة قانونية(٢) تحصره فى نطاق الروابط العقدية ، ليستنفد وجوده فى إختلال التكافؤ بين العامل ورب العمل فى تنفيذها ، ثم ظهرت ، فى الفقه الحديث ، فكرة واسعة ، ذات صفة اقتصادية(٣) تقذف بها إلى خارج تلك الروابط ، غير معتدة إلا باعتماد العامل ، فى معاشه ، على العقد وإستمداده منه كل رزقه .

١١٧ — التبعية القانونية : يقصد بالتبعية القانونية هيمنة رب العمل ، فى أثناء تنفيذ العقد ، على نشاط العامل . فقوامها نوع من السلطة لأحد العاقدين على الآخر ، يتجسم فى حق رب العمل فى توجيه العامل وملاحظته أو رقابته فى أثناء قيامه بالعمل ، وإلتزام العامل بإطاعته فى هذا التوجيه ، وبالإمتثال له فى تلك الملاحظة أو الرقابة ، كما تظهر فى الجزاءات التى يمكن للأول ، عند المخالفة ، توقيعها على الثانى . وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت إمكانيات رب العمل فى إستعمال سلطته ، وتختلف ، سعة وضيقاً ، باختلاف وجوه نشاط العامل . وقد أسفرت التطبيقات العملية للعقد عن تعدد أنواعها : تبعية فنية(١) تضع العامل ، بصفة مباشرة ، « تحت إدارة »

فقرة ١١٦ :

(١) Subordination ، أو Dépendance ؛ أنظر ، فى عنصر التبعية ، فرانسوا FRANÇOIS وجوتو GOTHOT ، فكرة التبعية ونطاقها ، تعليق على نقض بلچيكى ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ ، المجلة الانتقادية للقضاء البلجيكى ، سنة ١٩٧٠ ، ص ٨٦ وما بعدها .

(٢) وتنعت ، لهـــذا ، بالتبعيـــة القانونية Subordination juridique أو ، Dépendance juridique .

(٣) وتسمى ، لهـــذا ، التبعية الاقتصادية Dépendance économique أو Subordination économique وينعتها البعض بالتبعية الاجتماعية Dependance sociale ؛ أنظر سنلار Senellart ، عقود إيجار الخدمات المبرمة مع أطباء رسالة ، ليل ، سنة ١٩٤٠ ، ص ٨٦ وما بعدها .

فقرة ١١٧ :

(١) Dépendance technique .

صاحب العمل ؛ تبعية « مهنية »(٢) تقتصر على التضييق من حرية العامل فى نشاطه أو فى ممارسة مهنته ، وتحد بهذا ، كما قيل ، من « شخصيته المهنية »(٣) ؛ وتبعية « تنظيمية »(٤) لاتمس غير الظروف التى يقوم العامل فيها بتأدية عمله .

والتبعية الفنية هى أقوى الصور ، إذ تفترض ، فوق الاتصال المباشر بين رب العمل والعامل ، الذى يكون الثانى بمقتضاه فى كل لحظة فى أثناء تنفيذه العمل تحت ملاحظة الأول ورهين أوامره ، أن يكون رب العمل مختصاً ، أو على الأقل قادراً ، من الناحية الفنية ، على إدارة العمل وتوجيه العامل فى أدائه(٥) . وقلما تتوافر هذه الصورة فى غير المصانع البسيطة التى يقوم مالكوها ، وسط عمالهم ، بالعمل فيها ، أو المتاجر الصغيرة التى يتولى أصحابها ، بمعاونة مستخدميهم ، إدارتها(٦) .

أما التبعية المهنية ، فيكفى لقيامها أن يكون لرب العمل حق الإشراف والتوجيه على العامل فى قيامه بالعمل بما يشير به من تعليمات ، تتمثل فى أوامره أو نواهيه ، دون لزوم لأن تكون سلطة الأول مستمرة ، بصفة فعلية ، طيلة قيام الثانى بتنفيذ التزامه . فلايلحق وصف الاستمرار إلا وجود الحق فى الرقابة والتوجيه لااستعمالهما فعلا(٧) . ومن هذا الحق وحده

---

(٢) Dépendance professionnelle .

(٣) أنظر مانيان MAGNIEN : تعريف الأجير Salarié ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٩٣٨ ، ص ١٧ .

(٤) ويسميها البعض « التبعية الإدارية Subordination administrative» (جروتل ، فقرة ٥٧ ؛ كاميرلنك ، عقد العمل ، فقرة ٤٣ مكرر) .

(٥) قارن مانيان ، المرجع السابق ، ص ١٨ . على أن بعض الكتاب يعطى لإصطلاح « التبعية الفنية » تحديداً آخر ، إذ لا تقوم فى نظره إلا بين العامل والمقاول أى رب العمل الذى يمارس صناعة أو مهنة معينة ، فتقوم هذه التبعية بينه وبين العمال الذين يستعين بهم فى ممارسته مهنته أو صناعته ، كما يعطى لا صطلاح التبعية القانونية معنى غير ذلك المعنى العام الذى قدمناه ، إذ هى فى نظره أقرب إلى ما سميناه بالتبعية المهنية (كون COLIN ، الوكالة المأجورة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣١ ، فقرتا ٥٣ و ٥٦) .

(٦) قارن مانيان ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(٧) مانيان ، المرجع السابق ؛ وانظر كذلك فرانسوا وجوتو ، تعليق على نقض بلجيكى ٢٧ مارس سنة ١٩٦٨ المشار إليه ، ص ٨٧ .

يتولد عنصر التبعية المهنية التى تتجسم ، على هذا الوجه ، فى قيود ترد على إرادة العامل أو حريته فى ممارسة مهنته . وكثيراً ما تتوافر تلك التبعية عندما يقوم العامل بأداء عمله بعيداً عن رب العمل ، كمدير الفرع بالنسبة لصاحب الفروع المتعددة ، وكالممثل التجارى ، أو مندوب التأمين ، بالنسبة للتاجر أو المؤمن ، وكسائق سيارة الأجرة بالنسبة للشركة الناقلة . فبعد الشقة بين صاحب العمل والمكان الذى يؤدى العامل فيه مهمته ، لا يعوق توافر التبعية المهنية التى يرزح ، تحت عبئها ، هذا الأخير(٨) .

ولا ترد للتبعية التنظيمية إلا على الظروف التى تحيط بالعامل فى أثناء تنفيذ عقده ، كتنظيم ساعات العمل ، وتحديد أوقاته . ولا يحول وقوع التبعية على هذه الأوصاف الخارجية وحدها دون توافر هذا العنصر ، وقيام عقد العمل تبعاً له ، وإن كان ذلك ، فى بعض الحالات ، قد أثار إعتراضاً فى الفقه وترددا فى القضاء(٩)(١٠)

١١٨ — **التبعية الاقتصادية** : ظلت التبعية القانونية وحدها العنصر الأساسى فى عقد العمل ، والمميز الرئيسى بينه وبين غيره من العقود(١) ، إلى قبيل الحرب العالمية الأولى ، حين ظهرت ، مع القوانين الاجتماعية التى

---

(٨) نقض فرنسى ١٤ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ١٥٢ : تقوم علاقة التبعية رغم الحرية التى يتمتع بها العامل ، لبعده ، فى أثناء تأدية مهمته ، عن صاحب العمل ، وللصفة الفنية لعمله .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرتى ١٢٣ و ١٢٤ .

(١٠) واكتفت محكمة النقض الفرنسية ، للاعتراف بقيام التبعية ، وتبعاً لها عقد العمل ، بين رئيس الفرقة الموسيقية Chef d'orchestre وعازفيها ، بكونه يتعاقد مع منظمى حفلات الرقص لقاء مبلغ إجمالى ، ويحدد ، لكل من هؤلاء الأخيرين ، أجره ، ونفت ، عن العقد الذى يربطه بهم ، تكييف الوكالة ، إذ ليس الوكيل هو الذى يحدد أجر الموكل (نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٣) ؛ وانظر كذلك نقض فرنسى ٧ يوليو ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٨ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٤ .

فقرة ١١٨ :

(١) قارن پيك PIC ، تعليق على نقض فرنسى ٦ يوليو ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ — ١ — ١٢١ .

تهدف إلى حماية الطبقة العاملة من العجز عن العمل، لشيخوخة أو عاهة أو مرض(٢)، فكرة « التبعية الاقتصادية » لتسد نقصها، الذى بدا فى قصورها عن شمول طوائف عديدة كانت، وإن إنعدم سلطان رب العمل عليها بالمعنى الذى قدمناه(٣)، فى أشد الحاجة إلى تلك القوانين(٤). وتجلى هذا النقص، على وجه الخصوص، بالنسبة للعاملين فى منازلهم(٥)، الذين يشتغلون لحساب رب عمل واحد، أو أصحاب أعمال متعددين، ويجمعون بين إستقلال المقاولين، فى الناحية القانونية، وضعف أرق العمال حالاً فى الناحية الاقتصادية(٦). فروح التشريعات الجديدة، وكذلك الحكمة فى إصدارها، كانت تدعو إلى التوسعة فى تطبيق نصوصها، وعدم الاعتداد، أو عدم الاكتفاء، بالتبعية القانونية(٧).

وترتكز التبعية الاقتصادية على حاجة العامل إلى أجره، وارتباطه بجهده، إذ يستمد منه كل وسيلته فى العيش، ويقضى فى الحصول عليه جميع وقته، فيكون تابعاً لمن يعطيه كل دخله، مقابل إستنفاده جميع نشاطه. ويقوم عنصر التبعية، بناء على ذلك، ليس على حق صاحب العمل فى توجيه العامل، والتزام هذا الأخير بتقبله، إنما طبقاً لحاجة العامل إلى ما يلتزم رب العمل بدفعه، وتبعاً لحصول هذا الأخير على حاصل نشاطه. فيجب، وفى نفس الوقت يكفى، لقيامه بين العامل وصاحب العمل، من ناحية، أن يكون كل إعتماد الأول، أو معظم إعتماده، فى حياته على ما يأخذه مقابل عمله، ومعنى هذا أن يعيش من عمله، وأن لايتجاوز أجره

(٢) مانيان، المرجع السابق، ص ٧٥ — ٧٧.

(٣) راجع سابقاً، فقرة ١١٧.

(٤) كيش CUCHE، صلة التبعية، عنصر فى عقد العمل، المجلة النقدية، سنة ١٩١٣، ص ٤١٢ و مابعدها، وعلى وجه الخصوص ص ٤١٨ — ٤١٩.

(٥) Travailleurs à domicile.

(٦) قارن ليسكديه LESCUDIER، الأجير، نظرية قانونية، ص ٨٠؛ مانيان، المرجع السابق، ٥٩ — ٦٠.

(٧) قارن مانيان، المرجع السابق، ص ٥٧ وما بعدها، وعلى وجه الخصوص ص ٦٢ — ٦٣.

إشباع حاجاته ، ومن ناحية أخرى ، أن يستنفد الثانى ، بصفة مستمرة ، نشاط العامل بأكمله ، فيستغرق العمل كل وقته ، فلا يكون فى مكنته العمل لآخر أى لدى آخر (٨) .

وقد كان لفكرة التبعية الاقتصادية أثر كبير على الشارع الفرنسى ، وأصبحت حماية « الضعفاء إقتصادياً »(٩) محل عنايته(١٠) ، حتى أخذ بها صراحة ، فى نصوص القانون ، بدلا من إصطلاح الأجير(١١). ولكنها لم تحظ بالتأييد فى الفقه(١٢)، الذى عاب عليها ، فوق عدم الدقة(١٣) ، جعلها تكييف العقد متوقفاً على عنصر خارجى عنه ، وهو الحالة الإجتماعية لطرفيه(١٤) ،

(٨) أنظر ، فى التبعية الاقتصادية ، كيش ، المقال المشار إليه ؛ وتعريف الأجير وضابط التبعية الاقتصادية ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، فقه ، ص ١٠١ ، وما بعدها ؛ مانيان ، المرجع السابق ، ص ٧٥ وما بعدها ؛ ليسكيديه ، المرجع السابق ، ص ٧٢ وما بعدها ؛ كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٥١ وما بعدها ؛ سنلار ، المرجع السابق ، ص ٨٦ وما بعدها .

(٩) « Économiquement faibles »

(١٠) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٦ .

(١١) أنظر المرسوم بقانون الصادر فى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٣٥ الخاص بالتأمين الإجتماعى ؛ وتطبيقاً له نقض فرنسى ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز ١٩٣٨ — ١ — ٨٩ ؛ وراجع كذلك تعليق بيك PIC المنشور معه ؛ وفى شرح هذا القانون مانيان ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ؛ وانظر أيضا الأمر (الصادر من الحكومة الفرنسية المؤقتة فى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٤٥) الخاص بالضمان الاجتماعى الذى شمل حكمه Toutes les personnes, salariés ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, quelle que soit la nature du contrat.

(١٢) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٦٥ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٢ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٣١ ؛ وانظر ، كذلك ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٣١ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٠٩ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٢٤٦ ؛ بروشار ، فقرة ١٦ ؛ بلاسار PLASSARD « الأجير » فى أصطلاح قانون التأمين الإجتماعى ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٣٢ ، ص ٣٤٦ وما بعدها ؛ بيك PIC ، تعليق على نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ — ١ — ١٢١ ؛ وتعليق على تولوز Toulouse المدنية ٩ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ — ٢ — ٢٠ .

(١٣) پلانيول وريبير ، المرجع السابق ؛ بيك ، التعليقان المشار إليهما .

(١٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

ولا بالتطبيق فى القضاء . وقررت محكمة النقض الفرنسية : على وجه الخصوص ، أن المركز القانونى للعامل ، فى مواجهة رب العمل الذى يعمل عنده ، لايتحدد تبعاً للضعف أو التبعية الاقتصادية له ، بل لابد أن ينتج من العقد المبرم بينهما ، وخلصت ، من هذا : إلى أن صفة العامل تتضمن حتماً وجود علاقة قانونية بتبعية العامل إلى الشخص الذى يستخدمه»(١٥) .

١١٩ - التبعية فى القانون المصرى : وظفر عنصر التبعية بعناية الشارع . عندنا ، فى تعريفه لعقد العمل ، فخصصه بأن يعمل أحد العاقدين « فى خدمة المتعاقد الآخر . وتحت إدارته أو إشرافه »(١). وتحيط هذه العبارة بالتبعية القانونية ، فى صورها الثلاث(٢) . ولاتحيط إلا بها . وعلى ذلك تبقى التبعية الإقتصادية خارجة عن نطاق العقد . لا أثر لتوفرها ، أو تخلفها ، فى قيامه .

---

(١٥) نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز ١٩٣١ - ١ - ١٢١ ؛ وقارن ٤ مارس و ١٥ يونيو سنة ١٩٣٦ ؛ دالوز ١٩٣٧ - ١ - ٨٩ .

فقرة ١١٩ :

(١) مادة ٦٧٤ مدنى ، ومادة ٢٩ عمل .

(٢) هذا إذا أخذت ألفاظها على معناها المعقول الذى يبين إنصراف نية الشارع إليه من بعض النصوص : وهى المادة ١/٦٧٦ التى خصت بالذكر بعض الطوائف التى لاتكون التبعية بالنسبة لها إلا مهنية ، والمادة ١/٩٣٥ من المشروع التمهيدى التى ذكرت طوائف أخرى لاتكون التبعية بالنسبة لها ، فى أغلب الحالات ، سوى تبعية تنظيمية ، والمادة ١/٩٣٣ من المشروع التمهيدى التى كانت تضع فيصل التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ، إذ إعتبرت عنصر التبعية متوافراً متى كان لرب العمل « على الأقل حق الإشراف على طريقة القيام بهذه الخدمات» التى ، نظراً للعبارة السابقة عليها ، لايمكن تفسيرها إلا على أساس انصرافها إلى التبعية المهنية أو التنظيمية . ولا يمكن أن يقال أن المادة ١/٦٧٦ جاءت باستثناء من القاعدة العامة وأن الأصل هو ضرورة قيام التبعية الفنية فى عقد العمل ، لأن تخصيص تلك الطوائف سببه فى الواقع ما ثار بشأن المركز القانونى لها من خلاف فى فرنسا ، فأراد الشارع أن يقطع كل شك بالنسبة لهم كما فعل الشارع الفرنسى فى قانون ١٨ يوليو سنة ١٩٣٨ . كما لايمكن الزعم بأن حذف النصين الآخرين من المشروع التمهيدى يرجع إلى إرادة الشارع الأخذ بعكس حكمهما ، إذ لو كان هذا الزعم صحيحا لظهر ذلك القصد حتما فى الأعمال التحضيرية ، ولما فات لجنة المراجعة الإشارة إلية صراحة فيها . إنما سبب الحذف هو ، فى الحقيقة ، الإكتفاء فى شأن ما جاء فيهما بالقواعد العامة ، لسهولة استخلاص الحكم الثابت فيها من هذه القواعد (أنظر أيضا لاحقا فقرة ١٢٢)

فالعبرة ، عندنا ، فى تكييف عقد العمل بالتبعية القانونية وحدها . ويأخذ الفقه المصرى(٣) ، وكذلك محكمة النقض(٤) ، فى تكييف عقد العمل ، بالتبعية القانونية .

١٢٠ — **أهمية عنصر التبعية** : والتبعية ، كما حددناها(١) ، هى العنصر الأساسى فى عقد العمل . فالذى يميزه أنه يضع العامل تحت سلطة صاحب العمل ، فيمتثل لأوامره . المتعلقة بإنجاز العمل ، ويقبل مراقبته لإنجازه ، وتحققه من نتائجه(٢) . وتعتبر هذه السلطة مقابلا لعدم تحمل العامل لأية مخاطر إقتصادية لنشاطه(٣) ، كما تفسر الحماية القانونية التى يحاط هذا الأخير بها(٤) .

وإذا كان عنصر الأجر يفرق ، كما قدمنا(٥) ، بين عقد العمل وعقود الخدمات المجانية ، فإن عنصر التبعية يميز بينه وبين كثير من العقود التى . لوقوعها على نشاط الإنسان ، تدق التفرقة بينه وبينها ، مثل المقاولة والشركة ، وفى بعض الأحوال ، الإيجار والبيع . بل وطغى عنصر التبعية على عنصر العمل ، وجذب إلى عقد العمل طوائف عديدة كان يجب ، نظراً لطبيعة عملها ، أن تكون فى عداد الوكلاء(٦) .

---

(٣) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣ ؛ والدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٦١ .

(٤) نقض ٢٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٨٨

فقرة ١٢٠ :

(١) راجع سابقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها . أنظر فى عرض عنصر التبعية بنوعيها فى عقد العمل ، عدا ما تقدم : كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٥١ وما بعدها ؛ ديلومبر — روسلو DELOMBRE-ROUSSELOT ، العمل فى المنزل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٤١ ، ص ٣٦ ص ٣٦ وما بعدها .

(٢) كامير لانك ، ، عقد العمل ، فقرة ٣١ .

(٣) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٦ .

(٤) كاميرنك ، المرجع السابق .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ٧٩ ، وهامش ٤ .

(٦) أنظر لاحقا ، فقرات ١٣٢ ومابعدها .

١٢١ — التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة : وإختلاف النظام القانونى لعقد العمل عنه فى عقد المقاولة يجعل التمييز بين العقدين أهمية عملية كبيرة(١) . لذلك إشتد الجدل بين الفقهاء ، وتباين إجتهادهم ، لوضع ضابط للتفرقة بينهما ، وتعددت تلك الضوابط تبعاً لوحدة الموضوع فى العقدين ، وتشابه الحالة الإجتماعية ، فى الكثير من الحالات ، للعاقد الملتزم

فقرة ١٢١ :

(١) أهم الفروق بين عقد العمل وعقد المقاولة هى :

١ — يكون العامل ، بمقتضى عقد العمل ، تابعاً لرب العمل ، الذى يكون ، طبقاً للمادة ١/١٧٤ مدنى ، مسئولا ، قبل الغير ، عن الضرر الذى يحدثه بخطئه ، حين لايكون المقاول ، بمقتضى عقد المقاولة ، تابعاً لرب العمل . لانتفاء رابطة التبعية بينهما ، وبالتالى لا يكون هذا الأخير مسئولا عنه قبل الغير .

٢ — كان عقد العمل ينشئ ، فى بعض الحالات ، إلتزاما ، على عاتق رب العمل ، بضمان سلامة العامل ضد حوادث العمل ، وضد أمراض المهنة . وقد حل نظام التأمين الاجتماعى من إصابات العمل محل هذا الإلتزام (أنظر الباب الرابع من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) بينما لايترتب على عقد المقاولة ، فى أية حال ، مثل هذا الإلتزام .

٣ — وضع الشارع حماية خاصة للأجر الذى يجب للعامل . نظراً لطابعه الخاص (راجع سابقا ، فقرات ١٠١ وما بعدها) . كما يتقادم هذا الأجر بمضى سنة واحدة (مادة ١/٣٧٨ مدنى) كباقى الحقوق الناشئة عن عقد العمل (مادة ٦٩٧ مدنى) ، بينما لايحظى الأجر الذى يجب للمقاول بمثل تلك الحماية ، كما لاتخضع الحقوق الناشئة عن عقد المقاولة لهذا التقادم .

٤ — لايتحمل العامل تبعة هلاك الشئ الذى يقع عليه عمله (قارن المادة ١/٩٦٠ مدنى) ، ويستحق الأجر المتفق عليه رغم هذا الهلاك ، بينما ألقيت تبعة الهلاك ، على المقاول ، طبقاً للمادة ٥٦٥ مدنى ، فى عقد المقاولة .

٥ — تختلف أحكام إنتهاء عقد العمل عن إنتهاء عقد المقاولة . يلتزم رب العمل ، فى بعض الحالات ، بمكافأة العامل عند انتهاء خدمته وبتعويضه إذا فسخ العقد دون إخطار سابق ، أو تعسفاً منه ، بل وتستطيع المحكمة ، فى بعض الأحوال ، أن تقضى بابطال الفصل وإعادة العامل المفصول إلى عمله (مادة ٤/٦٦ عمل) . بينما لايلتزم رب العمل بمكافأة المقاول عند إنتهاء عقده ، ولا باخطاره إذا رغب انهاء عقد المقاولة ، وإن لزمه تعويض المقاول ، طبقاً للمادة ٦٦٣ مدنى ، إذا رأى التحلل منه أثناء تنفيذه .

٦ — لاتسرى أحكام التشريع الخاصة بتنظيم العمل ، كتحديد ساعات العمل ، ووضع قيود خاصة بمكانه (أنظر لاحقا ، فقرات ١٣٨ ومابعدها) إلا على العمال ، ولا تنصرف إلى المقاولين.

أنظر فى نتائج التفرقة بين العقدين ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٢ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٦٨ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٥ ؛ ليسكيدبيه ، المرجع السابق ، ص٤٣—٤٦ .

بالعمل فى كليهما . ولا زال . لهذه الأسباب ، التمييز بينهما ، فى بعض الفروض ، دقيقاً ، غاية الدقة ، من الناحية العملية .

وجد بعض الفقهاء فيصل التفرقة بين العقدين فى طريقة تحديد الأجر : بينما يتحدد أجر العامل بحسب الزمن ، يقدر أجر المقاول تبعاً لأهمية العمل . فعقد العمل هو الذى يتحدد الأجر فيه بوحدة زمنية ، بالشهر ، أو بالأسبوع ، أو باليوم ، أو بمدة أقل أو أكثر ، وعقد المقاولة هو الذى يحدد الأجر فيه بالقطعة أو بالطريحة . وعلى ذلك ، يتضمن عقد المقاولة جزافاً فى التقدير يخلو منه عقد العمل(٢). فليس المقاول بالضرورة رأسمالياً يستخدم ، لاستثمار أمواله ، عمالا من أية فئة ، كما جرى عليه الاصطلاح فى اللغة الدارجة ، بل قد يكون صانعاً يعمل بنفسه ، ولو كان المتعاقد معه مقاولا آخر ، ويعيش فى مستوى العامل العادى ، ولكن أجره يتحدد دون التفات إلى ما يستغرقه عمله من زمن(٣) . وميزة هذا الرأى فى جمعه بين البساطة والوضوح(٤) . وعيبه فى عدم إستناده إلى أساس معقول . ذلك أن العامل ، فى الحالتين ، يقدم عمله إلى رب العمل ، ويكون فى أدائه تحت إمرته . فمركزه كما هو فى الناحية الإقتصادية ، ويجب أن يبقى ، كذلك، من الوجهة القانونية(٥) ، ولأن طريقة تحديد الأجر لا تغير فى عنصر العقد ، فيجب ، من ثم ، ألا تؤثر فى طبيعته(٦) . وكثيراً ما يستعان بالطريقتين معاً ، فى حساب الأجر ، لشحذ همة العامل ، فيتعذر على مقتضاه تكييف العقد(٧) ، أو يتحدد الأجر ، لدى صاحب العمل ، بحسب الزمن لبعض العمال ، وبالقطعة لبعض آخر ، فيختلف مركزهم ، دون تبرير ، تبعاً لاختلاف

---

(٢) پلانيول ، المرجع السابق ، فقرات ١٨٢٧ ، و١٨٩٨ ، و١٨٩٩ ؛ وراجع أيضا دیرانتون DURANTON ، جزء ١٧ ، فقرة ٢٢٧ ؛ وأنظر كذلك ميبه ، المرجع السابق ، ص ٢١ .

(٣) پلانيول ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٩٩ .

(٤) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٨ .

(٥) ليسكيدييه ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

(٦) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٠ .

(٧) ليسكيدييه ، المرجع السابق ؛ بودان ، المرجع السابق .

نوع العقد ، ويحرم الأخيرون من حماية أسبغت على الأولين ، فلا يتمتعون بقواعد القانون فى تنفيذ العقد وفى إنهائه على العموم ، وفى نظام الأجور ، وتنظيم العمل ، وفصل العمال على وجه الخصوص(٨). ويؤخذ ، أخيراً ، على هذا الرأى أنه يضيق فى نطاق عقد العمل إلى أبعد الحدود(٩) ، حين ينحصر الاتجاه الحديث فى توسيع نطاقه (١٠) .

وقد هجر هذا الرأى ، منذ فاتحة القرن الحالى ، ولجأ بعض الشارعين إلى استبعاده بالنص الصريح(١١). وإستقر القضاء الفرنسى على إعتبار عنصر التبعية مميزاً وحيداً بين العقدين : قيام التبعية بين العامل ورب العمل عنصر

---

(٨) بودان ، المرجع السابق ؛ وقارن پلانيول وريبير ، المرجع السابق .

(٩) بوالو ، المرجع السابق ، ص ٤٣ .

(١٠) راجع سابقا ، فقرة ٣٦ . وانظر فى نقد هذا الرأى ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٤ .

(١١) أنظر مثلا المادة الأولى من القانون البلچيكى الصادر فى ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ الخاص بعقد العمل ، وفى شرح هذه المادة فلامان FLAMENT ، قانون ١٠ مارس البلچيكى بشأن عقد العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٤٣ وما بعدها ؛ وراجع أيضا المادة ٣١٩ من تقنين الإلتزامات السويسرى . واقترح ، فى فرنسا ، عوضاً عنه ، للتمييز بين العقدين ، ضابط يتصل بشخص المتعاقد مع العامل ؛ فاذا كان صاحب عمل واحد ، أو أصحاب عمل معين ، كان عقد عمل ، أما إذا كان الإيجاب بالعمل معروضا على الناس كافة ، كان عقد مقاولة (أنظر المادة الأولى من مشروع عقد العمل الفرنسى الذى أودع مجلس النواب هناك فى ٢ يوليو سنة ١٩٠٦ ، وهذا المشروع منشور فى رسالة بوالو ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ وما بعدها ؛ وراجع فى هذا التعريف مييه ، المرجع السابق ، ص ٢٦ وما بعدها ؛ وفى نقده پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧١ ؛ وديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٥) . وأخذ فى سويسرا ، للتفريق بينهما ، بضابط زمنى مستقل عن الأجر . يميز عقد العمل كونه لمدة ما معينة أو غير معينة ، ولو حدد فيه الأجر بغير الزمن ، بالقطعة مثلا ، بينما يكون عقد المقاولة لعمل محدد بصرف النظر عما يستغرقه من زمن . أنظر فى هذا المعيار الأخير روسل ROSSEL ، الموجز فى القانون التعاهدى للالتزامات ، جزء أول ، فقرة ٦١١ ؛ شنيدر SCHNEIDER وفيك FICK ، شرح تقنين الالتزامات التعاهدى ، أرقام ٢١ – ٣٣ ؛ ص ٥٢٨ – ٥٢٩ ؛ وراجع فى نقده ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١٢) أنظر مثلا الأحكام الآتية الصادرة من محكمة النقض الفرنسية : ٤ مارس سنة ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٣ – ١ – ٤٧١ ؛ ١٤ يونيو و٣٠ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩١١ – ١ – ٣٥ ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، سيرى ١٩٢٥ – ١ – ١٨٣ ؛ ١٢ نوفمبر سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ملحق ٥ ؛ ٢٧ و٢٧ مايو سنة ١٩٣٠ ، سيرى ١٩٣٠ – ١ – ٢٨٦ ؛ وراجع أيضا —

جوهرى فى عقد العمل ، حين أن استقلال المقاول عن صاحب العمل ركن أساسى فى عقد المقاولة(١٢) . ولا أهمية لغير ذلك من ظروف العمل أو بنود العقد . فإذا توافر لرب العمل سلطة الإدارة أو الإشراف كان المتعاقد معه عاملاً ، ولو حدد أجره بالقطعة(١٣) ، أو بالطريحة(١٤) ، أو كان نصيباً من حاصل العمل(١٥) ، أو جزءاً من ثمنه(١٦) ، أو إستعمل ، فى أدائه العمل ، أدوات من عنده(١٧) ، أو قدم بعض المواد اللازمة له (١٨) ، أو كان له حق الاستعانة فى تنفيذه بعمال من لدنه(١٩) ، أو حرية إختيار ساعات عمله(٢٠). وإذا إنعدمت تلك السلطة ، وإنتفى هذا الإشراف ، كان المتعاقد معه مقاولاً ، ولو حُدِّد الأجر بحسب الزمن ، بأن تقرر له ، فى العقد ، زيادة على غذائه ، مبلغاً يومياً(٢١) . وقد وافق الفقه عندهم القضاء

=إستئناف أميان Amiens ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٠ ٢–٢٦٨ ؛ وقارن نقض فرنسى ٢٧ يناير سنة ١٨٥١ ، دالوز ١٨٥١ –١– ١٦٦ ؛ وأنظر أيضا الأحكام الآتية ، الصادرة من محكمة النقض الفرنسية ، والتى اعتبرت العقد مقاولة لانتفاء التبعية : ٦ أغسطس سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢ –١– ٥٧٩ ؛ ٧ نوفمبر سنة ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٧ –١– ٤١١ ؛ ١٨ أكتوبر سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١–١–٤٤٣ ؛ ٢٤ أبريل سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٧ –١– ١٤١ ، وتعليق فالسيمانى FALCIMAGNE ؛ ١٩ يوليو سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ٤٧٣ ؛ و ٥ يونيو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٠٨ ؛ وقارن ١٠ ديسمبر سنة ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٣ –١– ٣٣٤ ؛ و ٦ مارس سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩١١ –١– ٢٧٧ ، وحديثا أول ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، دالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سريعة ، ص ٦ .

(١٣) إستئناف بوردو Bordeaux ٢٦ مارس سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ – ٥ – ٤٠ .

(١٤) نقض فرنسى ٢٤ يونيو و ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩١١ –١– ٣٥ .

(١٥) إستئناف پواتييه Poitiers ٥ ديسمبر سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٤ –٢– ٧٣ ، وتعليق ساڤاتييه SAVATIER .

(١٦) نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٥٣٩ .

(١٧) إستئناف بوردو ٢٦ مارس سنة ١٩٠٧ المشار إليه .

(١٨) إستئناف بوردو Bordeaux ١٩ فبراير سنة ١٩٠١ ، سيرى ١٩٠٤ –٢–١٤٥ .

(١٩) إستئناف أميان ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ المشار إليه .

(٢٠) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٢٨٩ ؛ واستئناف پواتييه ٥ ديسمبر سنة ١٩٢٣ المشار إليه .

(٢١) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٢٩ المشار إليه. على أن هذا لايعنى إستقلال الوقائع=

فى ذلك ، وإعترف أغلبه بعنصر التبعية ضابطاً للتميز بين عقد العمل وعقد المقاولة(٢٢) .

وقد أخذ ، فى التقنين الجديد ، بما استقر عليه ، فى فرنسا ، الفقه والقضاء.

=المذكورة تماماً عن تكييف العقد ، وبعدها كل البعد عن وصفه ، لأن الفارق الأصلى بين العقدين يرجع فى الحقيقة إلى إختلاف طبيعة الالتزام فى أحدهما عنها فى الآخر : يقتصر التزام العامل على وضع نشاطه فى « خدمة » آخر ، وينتهى بأدائه ، حين يتعدى التزام المقاول إلى تقديم نتيجة معينة ، ولا ينقضى إلا بالحصول عليها . فالفرق بين التزام العامل والتزام المقاول بمثابة الفرق بين التزام « بوسيلة » والتزام « بنتيجة » (كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٤٥ — ١٤٦ ؛ بيك ، فقرة ٨٧٠ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٤ ؛ وقد كان هذا الفارق هو المميز الرئيسى بين العقدين فى القانون الرومانى ، أنظر جيرار ، المرجع السابق ، ص ٦٠٦). ويترتب على هذا ، بداهة ، أن يكون لصاحب العمل أن يوجه نشاط العامل المتفق عليه بينهما فى عقد العمل ، بينما لا يكون له سوى إنتظار النتيجة المنتظرة فى عقد المقاولة ، ويكون زمام إدارة العمل وتوجيهه فى يد المقاول إذ هو المسئول عنه . فوجود صلة التبعية فى عقد العمل ، وانتفائها فى عقد المقاولة ، تنبىء فى الواقع عن إختلاف طبيعة التزام العامل عن طبيعة التزام المقاول . وفى هذا ما يفسر لنا أن تكييف العقد ، وإن كان مرتبطا بعلاقة التبعية ، ولا صلة له بغيرها ، كثيراً ما يستشف من الوقائع المذكورة لابذاتها ، ولكن بما قد تحمل فى طياتها من وجود عنصر التبعية أو تخلفه . فكثيراً ما يدل تقدير الأجر جزافاً ، أو إعطاء القائم بالعمل حق الاستعانة بعمال غيره ، على استقلال هذا الأخير بادارة العمل ، ومن ثم يكون مقاولا ، وكثيرا ما يدل تقدير الأجر بحسب الزمن ، أو تقديم رب العمل أدواته ، على استئثار هذا الأخير بتلك الإدارة ، ومن ثم يكون القائم به عاملا .

(٢٢) أنظر پلانيول ريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٢ ؛ پلانيول وريپير وبولانچيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٩١ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٦ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٦٦ ، بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٣٨ ؛ ساڤاتييه ، جزء ٢ ، فقرة ٨٣٩ ؛ چوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٣١٢ ؛ بيك وكرير ، فقرة ٢١٤ ؛ بيك ، فقرة ٨٧٠ ؛ كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٤٦ ؛ والموجز ، ص ١٣٩ ؛ وراجع على وجه الخصوص مارتينى MARTINI ، نظرية عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ حيث جعل الكاتب من عنصر التبعية الفكرة الرئيسية فى بحثه ؛ وكوست COSTES ، تعليق على نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٨—١—٦٥ ؛ وأنظر أيضاً فى عرض القضاء الفرنسى فى هذا الموضوع دروپا وأراجون ، المرجع السابق ، ص ١٤ . ويلاحظ أن العبرة فى التفرقة بين العقدين هى بثبوت الحق فى التوجيه والإشراف لاباستعمالها فعلا ، فلا ينقلب عقد العمل إلى عقد مقاولة إذا كان صاحب العمل أو مندوبه لا يستعمل حقه فى ملاحظة العامل إلا نادراً (استئناف أميان ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ المشار إليه) ولا ينقلب عقد المقاولة إلى عقد عمل إذا قبل المقاول ، فى بعض الأوقات ، بمحض مشيئته ، إتباع توجيه رب العمل (نقض فرنسى ٦ أغسطس سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢ —١— ٥٧٩) .

كما يتضح من مقارنة تعريف عقد العمل ، الواردة فى المادة ٦٧٤ ، بتعريف عقد المقاولة ، المذكور فى المادة ٦٤٦ ، إذ يحتل عنصر التبعية ، فى الأول ، مكاناً بارزاً ، ويختفى ، فى الثانى ، اختفاء تاماً ، مع إتحاد العقدين فيما عداه . وفضلاعن ذلك ، فقد ورد هذا المعيار بذاته فى المادة ٩٣٣ من المشروع التمهيدى : « يتميز عقد العمل عن عقد المقاولة بأنه يخول رب العمل حق توجيه ما يؤدى له من خدمات ، أو على الأقل حق الإشراف على طريقة القيام بهذه الخدمات » . ولا يؤثر على وجوده حذف تلك المادة فى لجنة المراجعة ، لأن مرجع هذا الحذف . فى نظرنا ، كونها معياراً فقهياً ، لامبدأ تشريعياً . وقد طبق القضاء هذا الضابط على عمال الأحذية . رغم إشتغال كل ثلاثة منهم فى وحدة مستقلة يتحدد أجرها بالطريحة مع رئيسها الذى يتولى ، بعد ذلك ، إقتسامه مع مساعديه ، ويعملون ، متحملين مصاريف الإضاءة ، لدى صاحب العمل ، على كراسى ومناضد مملوكة لكبيرهم . الذى عليه ، فوق هذا ، « أن يستحضر آلات العمل والخيط والغراء والمسمار اللازمة لصناعة الأحذية » ، فضلا عن تمتعهم بحرية العمل خلال الساعات التى جرت العادة بأن تفتح المصانع فيها أبوابها لهم »(٢٣) ؛ لأنه « من الناحية الإدارية والتنظيمية قد ثبت أن صاحب المصنع هو الذى يحدد ساعة فتح المصنع وساعة إقفاله ، وهو الذى يشرف إما بنفسه ، أو بواسطة رئيس عمال ، إشرافاً مهنياً كاملا على جميع عمال المصنع ، ويراقب حسن أدائهم لعملهم ؛ وهو الذى يحدد عدد الطريحة التى يسلمها لكل طاقم حسب حالة السوق ؛ ويحدد له نوع ومقاسات هذه الطريحة ، ويقدم لهم القوالب اللازمة للأحذية المطلوب إنجازها ، وهو الذى يحافظ على النظام فى مصنعه ، فإذا ما خالف أحد العمال أمره جازاه أو فصله مباشرة ، إذا كان المخالف رئيساً للطاقم ، أو بطريقة غير مباشرة ، إذا كان المخالف أحد المساعدين » . وأكد هذا

---

(٢٣) قرب نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٢٨٩ ، الذى قضى بأن تحديد الأجر بالطريحة ، وحرية إختيار ساعات العمل ، لايتعارضان مع وجود عقد العمل .

التكييف ، على نحو ما جاء فى القرار المذكور : ثبوت نية الطرفين ، على ما كشفت عنه العلاقات القائمة بينهما . فى الأخذ به ، إذ تبين « من أقوال طرفى النزاع أن العلاقة التى تربطهما هى علاقة العامل بصاحب العمل . فهذا الأخير هو الذى يقوم بالتأمين على عماله ، ويصرف لهم قروضاً عند حاجتهم لها ، ويعطيهم أجازات سنوية مدفوعة ، كما أن كثيراً من أصحاب المصانع جروا على صرف مكافآت نهاية الخدمة للعمال المفصولين ، كما أن أجر العمال إزداد تباعاً تمشياً مع قوانين إعانة غلاء المعيشة ، وهذا كله يدل على أن الطرفين كانا متفقين على صفة رافعى النزاع ، وأنهم عمال لا مقاولون » . ولاينفى رابطة التبعية الظروف الخاصة التى تحيط ، كما قدمنا ، بتنفيذ العمل . فليس ثمة ما يمنع العامل من الإستعانة بعمال لم يخترهم صاحب العمل ما دام الجميع يعملون داخل المصنع وتحت إشراف هذا الأخير ، أو أن يكون مالكاً لما يعمل عليه من مناضد وكراسى ، وما يعمل به من آلات وأدوات « طالما كان هذا متمشياً مع عرف الصناعة » ، أوأن يتحمل « ثمن المسمار والغراء والدوبارة » لأن لجوء رب العمل إلى هذه الطريقة يفسره رغبته فى توخى الإقتصاد ، وحمل العامل على عدم الإسراف فى استهلاك تلك المواد . وقد كان كل هذا كافياً . أكمل الكفاية ، لنفى صفة المقاول عمن يشتغل فى هذه الأوضاع ، وإعتباره عاملاً يفيد من أحكام عقد العمل الفردى . ومن التشريعات الخاصة بالعمل . ولم تكن هيئة التحكيم العليا فى حاجة إلى الاستناد ، فوق التبعية القانونية ، إلى التبعية الاقتصادية التى لم تظهر... فى الفقه الفرنسى ، إلا لتطبيق التشريعات الإجتماعية التى تهدف إلى مساعدة الفقراء ؛ وبالاستناد إلى بعض نصوصها ، والتى تنكر لها ، كما قدمنا(٢٤) ، الشارع المصرى فى التقنين الجديد ، إتباعاً لما استقر عليه ، فى فرنسا : الفقه والقضاء(٢٥) . لذلك ، وصفت محكمة

---

(٢٤) راجع سابقا ، فقرة ١١٩ .

(٢٥) إستئناف القاهرة ، هيئة التحكيم ، ١٨ يونيو سنة ١٩٥٢ ، المحاماة ، لسنة ٣٤ ، رقم ٣ / ٢ ، ص ٤٧٥ ، وقد جاء فى هذا القرار ، خاصا بالتبعية الاقتصادية ، ما يأتى « وحيث إنه بالاطلاع على التحقيق ، وعلى مستندات ومذكرات طرفى النزاع يتبين أن العمال رافعى النزاع

النقض هذه الأسباب ، فى حكمها الذى أيدت به قرار هيئة التحكيم ، بأنها « تزيد يستقيم الحكم بدونه »(٢٦) .

وقد أكدت محكمة النقض ، فى أقضية عديدة ، أن التبعية ، بتوافرها فى عقد العمل ، وإنعدامها فى عقد المقاولة ، هى فيصل التفرقة الوحيد بينهما(٢٧) .

١٢٢ — صعوبة تكييف العقد بالنسبة لبعض المهن : وقد أثار تكييف العقد خلافاً فى الفقه ، واضطراباً فى القضاء ، لطوائف يقتضى نوع عملها إستقلالا فى إجرائه ، وإنفراداً بتوجيهه ، لاتستطيع النزول عنهما دون أن تتخلى عن أصول المهنة ، وتخالف الناموس الخلقى على نحو لايجيزه قانون الجماعة ، أو بغير أن تفقد مقومات الصناعة على وجه يذهب بجميع خصائصها ، ويشوه كل جمالها ، ويميت روحها ، إلى حد يعصف بالحرفة ذاتها . فالمهنة الحرة ، كما يستفاد من ذات العبارة ، لاتتفق مع غير الاستقلال فى ممارستها ، ولايستطيع القائم بها ، نظراً لطبيعة المصالح المعهودة إليه ، أن ينزل عنه دون أن يخالف النظام العام(١) كما أن الفن يستلزم حرية القائم به فى عمله ولايستطيع

= تابعون اقتصاديا لصاحب المصنع الذى يحدد الأجور بمعرفته كما يحدد طريقة أدائها ورئيس الطاقم ملزم ، دون خيار ، أن يقبل العمل بهذه الشروط ، وإلا فلا عمل له قبل رب العمل . ورب العمل هذا يعطى قروضا للعمال على الحساب ، وهو ملزم بالتأمين عليهم طبقاً لقانون عقد العمل الفردى ، والعامل مرتبط كل الارتباط بصاحب العمل بحيث لايستطيع الارتباط بصاحب عمل آخر فى نفس الوقت ، وهو يعتمد كل الاعتماد على أجره الذى يتناوله ويرتب معاشه عليه ، وفى أغلب الأحوال ليس لهؤلاء العمال مورد رزق آخر يتعيشون منه — وقد أظهر التحقيق أن العامل يمضى ، فى أغلب الأحوال ، مدداً طويلة فى خدمة صاحب مصنع واحد» .

(٢٦) نقض ٤ أبريل سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٣٦ ، ص ٣٧٠ .

(٢٧) نقض ٢١ مارس سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ٥١ ، ص ٣٢٤ ؛ ١٣ فبراير سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ٣٣ ، ص ٣٢٩ ، وكذلك ٤ أبريل سنة ١٩٥٧ المشار إليه .

فقرة ١٢٢ :

(١) أنظر فى طابع الاستقلال الذى تتميز به المهن الحرة جان سافاتييه JEAN SAVATIER المهنة الحرة ، ص ٦٣ — ٦٥ ، وراجع أيضا ص ٣٧ — ٤٢ .

الفنان أن يتقبل ، فى أدائه ، تعليمات غيره ، دون أن يفقد شخصيته ، ويعبث ، بالتالى ، بقيمة إنتاجه .

دعت هذه الإعتبارات إلى تناول أصحاب المهن الحرة عموماً(٢) . والأطباء على الخصوص ، وأهل الفن عامة ، والممثلين خاصة ، من ناحية طبيعة العقد الذى يرد على مزاولتهم مهنهم أو نشاطهم ، لنتبين إلى أى الحدود يتفق الاستقلال الضرورى لهم مع عنصر التبعية اللازم لقيام عقد العمل .

١٢٣ — الأطباء وأصحاب المهن الحرة على العموم : وكانت الخدمات الطبية هى التى ثار حولها أكثر الجدل ، بعد إنتهاء الرأى إلى جواز أن تكون موضوعاً لعقد ، ومحلا لالتزام ، — على خلاف قول قديم إستند إلى استعصائها على التقويم بالمال ، ليخرج الاتفاق الوارد عليها من نطاق الروابط القانونية(١) — ؛ لأن خصيصة الاستقلال التى تلحق المهن الحرة جميعاً ، وتجعلها تزول عن صاحبها عند إسقاطه لحقه فى التعبير عن فكره ، وفى اتباع ما يمليه ، ترتكز فى مهنة الطب بالذات ، فوق الإعتبارات الأدبية ، على قواعد قانونية(٢) تمس

---

(٢) أنظر ، فى تحديد هذه المهن ، چان ساڤاتييه ، المرجع السابق ، ص ٤٦ وما بعدها .

فقرة ١٢٣ :

(١) ذهب رأى ، فى فقه القرن الماضى ، إلى القول بعدم جواز أن يكون العمل الناتج من مهنة أدبية ، أو علمية ، أو فنية ، محلا لالتزام قانونى فى مواجهة القائم به ، حتى لو اتفق على مقابل أداء هذه الأعمال ، إذ تفوق قيمتها كل ما يمكن أن يدفع مقابلا لها ، ولا يمكن بالتالى أن تكون موضوعا لعقد عمل . فيتعذر ، بناء على ذلك ، إلزامه بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو الحكم عليه بتعويض لعدم تنفيذه . أما بالنسبة للعميل فلا يستطيع أن يتخلص من دفع المقابل المتفق عليه إذا قام العاقد الآخر بالعمل الفنى ، أو العلمى ، أو الأدبى ، لأن هذا العمل الأخير ، نظراً لفائدته ، يكفى سبباً للالتزام بدفع ذلك المقابل (أنظر أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧١ مكرر ، ص ٣٨٨ ؛ جيوار ، جزء ٢ ، فقرة ٦٩٦ ؛ وفى عرض هذا الرأى ونقده جراڤن GRAVEN ، الأطباء والقانون المدنى ، رسالة ، جرينوبل Grenoble سنة ١٩٢٥ ، ص ٨١ وما بعدها ؛ چيلو GILLOT ، أتعاب الأطباء ، رسالة ، پاريس سنة ١٩١٤ ، ص ١٤ وما بعدها ؛ جان ساڤاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٣ وما بعدها) .

(٢) سنلار SENELLART ، عقد إجارة الأشخاص المبرم مع الأطباء ، رسالة ، ليل Lille سنة ١٩٤٠ ، ص ٧٨ .

النظام العام[٣] : يتولى الطبيب علاج المريض مهتدياً بأصول الطب وقواعده، غير خاضع لسواهما . ولايمكنه أن يتلقى إرشاداً لغير عقله ، أو توجيهاً لسوى تفكيره ، دون أن يوخز ضميره ، ويخالف قوانين صناعته ، على وجه يهدد سلامة الفرد ، ويعبث بصحة المجموع . فالتعارض الأدبى بين التبعية فى عقد العمل والاستقلال فى المهن الحرة على العموم . يزدوج بتعارض قانونى فى مهنة الطب على وجه الخصوص[٤] . ويتفرع عن هذا ، من ناحية ، إستحالة قيام عقد العمل بين الطبيب والعميل ، لانتفاء صلة التبعية حتماً بينهما[٥] ، ويكون التكييف الصحيح . لما يبرم بينهما ، عقد مقاولة على رأى بعض الفقهاء[٦] ، وعقد من نوع خاص يدخل فى دائرة العقود غير المسماة على رأى البعض الآخر[٧] ، وينبنى عليه ، من ناحية أخرى ، جواز

---

(٣) قارن جان ساﭬاتييه ، المرجع السابق ، ص ٤١ — ٤٢ .

(٤) سنلار ، المرجع السابق .

(٥) جان ساﭬاتييه ، المرجع السابق ، ص ٦٣ ؛ ديران وﭬيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ ؛ وأنظر فى عكس ذلك جراﭬن ، المرجع السابق ، ص ٨٦ وما بعدها .

(٦) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٦ ؛ پلانيول ، المرجع السابق ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٤١ ، وص٦١٤ ، هامش١ ؛ كولان وكاپيتان ، جزء ٢ ، فقرة ١٠٨٥ ؛ چوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨٧ ؛ چيلو ، المرجع السابق ، ص ٣٠ — ٣٢ ، وقد ذهب رأى قديم كما سنرى (أنظر لاحقا فقرة ١٢٨) إلى اعتبار العقد، فى هذه الحالة ، كما فى كل حالة يرد فيها العقد على عمل عقلى، عقد وكالة . ولا سند لهذا الرأى ، فى الواقع ، كما أشرنا (راجع سابقا ، فقرة ١ ، هامش ٢) إلا تقاليد القانون الرومانى ، وليس له ، فى الوقت الحاضر ، إلا قيمة تاريخية (أنظر فى عرض هذا الرأى ونقده بالنسبة لعقد الخدمات الطبية ، سنلار ، المرجع السابق ، ص ٦٧ وما بعدها ؛ لاكا LACAS ، التزامات الطبيب، رسالة ، پاريس سنة ١٩٣٨ ، فقرتى ١٤١ — ١٤٢ ؛ وبالنسبة لأصحاب المهن الحرة عموما ، جان ساﭬاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٧ وما بعدها) .

(٧) Contrat *sui generis* ؛ لاكا ، التزامات الطبيب ، المرجع السابق ، فقرتا ١٤٩ و ١٥٠ ، والمراجع المشار إليها فى ص ١١٥ ، هامش ٣٦ ؛ چان ساﭬاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢١٥ — ٢١٦ ، والمراجع المشار إليها فى ص ٢١٦ ، هامش ٦٨ ؛ پون PONT ، العقود الصغيرة ، جزء أول ، فقرة ٨٢٥ ؛ ساﭬاتييه ، دروس ، المرجع السابق ، فقرة ٨٥٠٧ . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأى ، واعتبرت العقد الذى يربط المريض بالطبيب عقداً من نوع خاص (أنظر نقض فرنسى ١٣ يوليو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٥٠٧١ .

قيام ذلك العقد عندما لاتمنع أصول المهنة من توافر صلة التبعية بين العاقدين، بأن يكون مبرماً بين طبيبين ، فليس ثمة ما يمنع ، فى هذه الصورة ، من وجود التبعية الفنية بينهما ، فيمكن للطبيب رب العمل أن يشير على الطبيب العامل بطريقة العلاج ونوعه ، ويملى عليه ما يجب إتباعه ، ويملك الأول ، على كل حال ، إختصاصاً فنياً يستطيع بمقتضاه أن يشرف على عمل الثانى ، وأن يدير نشاطه(٨) . على أن تطور المجتمع الحديث ، وتقدم التشريع فيه ، قذف بالخدمات الطبية إلى خارج تلك الحدود ، وأنشأ غيرها ، عقوداً عديدة ، تتحد معها فى محل الىتزام القائم بالعمل . فإلى جانب الطبيب الذى يتولى علاج مرضاه ، أو الذى يعاون زميله فى « عيادته » ، أو يحل محله وقت عطلته ، ظهر الطبيب الذى يقوم بالعمل فى دور العلاج ، مستشفيات ومصحات ، أو بالكشف ، لحساب شركات التأمين ، على طالبى التأمين لدى هذه الشركات ، أو بإثبات حالة العمال الذين يصابون فى أثناء العمل ، أو بالعناية ، لحساب المنشئات الصناعية ، أو لصالح النقابات ، بمستخدمى وعمال تلك المنشئات أو أعضاء هذه النقابات(٩) . ويميز هذه العقود أنها ، على خلاف العقد بين الطبيب والمريض ، تبرم بين إثنين ليس فيهما المنتفع بالخدمات موضوعها(١٠) ، لايعتبر العقد ، فى هذه الحالات ، عقد عمل إذا قام الطبيب بوفاء التزامه فى « عيادته » ، واستقبل المنتفعين بخدماته ، فى الوقت الذى يحدده ، أو مع زبائنه فى أثناء ساعات عمله ، لانتفاء الشبهة فى إنعدام صلة التبعية ، فى أية صورة من صورها . على أن رأياً فى الفقه قد ذهب إلى إنكار هذا التكييف أيضاً عن العقد عندما يتولى الطبيب تنفيذ التزاماته فى مؤسسة المتعاقد معه ، خلال الوقت

---

(٨) مانيان ، المرجع السابق ، ص ٢٨-٢٩ ؛ دير انوڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ - ٤٠٤ ؛ وأنظر السين Seine المدنية ٢٤ مايو سنة ١٩٢١ ، سيرى ١٩٢٤ - ٢ - ٥٧ ؛ وتعليق بيرو PERREAU ؛ وأفسن Avesnes المدنية ١٦ يوليو سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠-٢-٦٨٥ ؛ وقارن مع ذلك استئناف پاريس ١٨ مايو سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤-٢-٣٢٣ .

(٩) لاكا ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٣ .

(١٠) چان ساڤاتييه ، المرجع السابق ، ص ٧٧ .

الذى يحدده هذا الأخير له ، بل كذلك عندما يخصص كل وقته للعمل عنده ، ويلتحق ، على هذا النحو ، بخدمته ، ملتزماً ، مثل بقية المستخدمين ، باللائحة التى توضع لحسن سير العمل ، لأن التبعية ، فى مهنة الطب ، طبقاً لهذا الرأى ، تكون بالضرورة تبعية فنية لاتستوى بغير إشراف فعلى على الخدمة الطبية ذاتها ، فى كيفية ممارستها وطريقة أدائها : لما كان التزام الطبيب ، بمقتضى هذه العقود ، محصوراً فى علاج المرضى والعناية بهم ، يجب ، حتى ينشأ عقد العمل ، أن يصيب عنصر التبعية فيه وفاء الطبيب بهذا الإلتزام ، بإدارته طرق العلاج ، وتحديده نوعه ، وإشرافه على وسائله . أما البنود التى تنظم ، فى العقد ، وقت أداء ذلك الالتزام ، أو اللائحة المحددة للظروف التى يكون فيها وفاؤه ، فإنها عوامل خارجية لاأثر للهيمنة عليها فى توافر عنصر التبعية ، وبالتالى لاأهمية لها فى تكييف العقد(١١) . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأى ، ونقضت حكماً قضى باعتبار الطبيب ، الذى يعمل فى مؤسسة صحية ، مستخدماً لدى مديرها ، يفيد من قواعد القانون فى إصابات العمال(١٢) . كما تأثرت به عندنا محكمة الاستئناف المختلطة ، وقضت بأن الطبيب لايعتبر مستخدماً إلا إذا « وقع فى تبعية تصيب نشاطه المهنى أو تحده » ، ورفضت إعتبار ما يتقاضاه من نقابة ، أو جمعية ، أو شركة ، نظير ما يؤديه لها من خدمات ، أجوراً فى تطبيق قواعد القانون القاضية بعدم جواز الحجز عليها إلا بنسبة معينة(١٣) . على أن القضاء الفرنسى (١٤) قد عزف عن هذا الرأى ، وإستقر ، فى الوقت الحاضر ،

---

(١١) أنظر ، فى هذا الرأى ، على وجه الخصوص مانيان ، المرجع السابق ، ص ١٩ — ٢٢ ، وبصفة خاصة ص ٢٣ —٢٨ .

(١٢) نقض فرنسى ١٧ مارس سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٧ —١— ١٨٨ . ويعتبر هذا الحكم تطبيقاً دقيقاً للرأى المذكور . فلم يعتبر كون الطبيب عضواً فى هيئة المستخدمين الدائمين بالمؤسسة ، وتقاضيه مرتباً محدداً ، وخضوعه للائحة داخلية ، خاصة بتلك المؤسسة ، تحدد له ساعات العمل وأوقاته ، كافياً لاعتباره عاملا ؛ وأنظر أيضا ليون Lyon المدنية ١٥ مارس سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٧ ، مختصر ، ص ١٢ .

(١٣) إستئناف مختلط ٦ يونيو سنة ١٩٢٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٠ ، ص ٤٠٢ .

(١٤) أنظر مثلا نقض فرنسى ١٣ يوليو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص=

ومعه جمهور الفقهاء(١٥)، إلى الاكتفاء، فى شأن الخدمات الطبية، كما فى كل

= ٥٧١؛ و٢٥ يوليو سنة ١٩٣٨، سيرى ١٩٣٨ – ١ – ٢٩٢؛ إستئناف ديجون Dijon ٢٥ مارس سنة ١٩٤٢، دالوز التحليل ١٩٤٢، قضاء، ص ٩٣؛ إستئناف مونبلييه Montpellier ٦ فبراير سنة ١٩٣٣، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣، ص ٢٧٥؛ استئناف ليموج Limoges ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٣٢، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢، ص ٥٧٩؛ الهافر Le Haver التجارية ١٨ نوفمبر سنة ١٩٣٠، جازيت دى باليه ١٩٣١ – ١ – ٩٣؛ مارسيليا Marseille المدنية ١٠ فبراير سنة ١٩٣٨، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨، ص ٢٥٢؛ إستئناف إكس Aix ١٧ فبراير سنة ١٩٣٨، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨، ص ٢٩٦. وقضت محكمة النقض الفرنسية، حديثاً، بأن الصفة الحرة لمهنة الأطباء، والعمل بصفة جزئية فى مركز الخدمة الطبية، لا يستبعد، بذاته، علاقة التبعية، متى كانوا يعملون به فى إطار خدمة منتظمة تحت الادارة الفنية أو الإدارية لمثل هذا المركز، ونقضت الحكم الذى رفض اعتبارهم عمالا، لانتفاء علاقة التبعية، تأسيساً على أن الأعمال التى تعهد إليهم تتوقف على حاجة المركز، وان ساعات العمل التى خصصوها لهم، فى الأشهر الأخيرة كانت قليلة، وأن كثيراً منهم يباشر، بصفه رئيسية، نشاطاً حراً يستمد منه مورد رزقه الرئيسى (نقض فرنس ١٢ مايو سنة ١٩٧١، جازيت دى باليه ١٩٧١، الفهرس التحليلى، جزء ٢، عقد العمل، رقم ١٨، ص ١١١، وأنظر، كذلك، ٦ أكتوبر سنة ١٩٧١ (حكمان)، دالوز ١٩٧٢، مختصر، ص ٣٨). ونقضت، كذلك، الحكم الذى رفض اعتبار الطبيب، الذى يدير معملا للتحاليل الطبية لدى جمعية المساعدة المتبادلة، عاملا لدى هذه الجمعية، لأنه، رغم الحرية التى يتمتع بها فى تأدية عمله، يظل خاضعاً لتعليمات الجمعية فى الناحية الأدارية، ويؤدى عمله فى مكان، وبأدوات، مملوكه لهذه الجمعية، وبعمال استخدمتهم (نقض فرنس ٢٣ أبريل سنه ١٩٧٥، جازيت دى باليه ١٩٧٥ – ١ – م ١٤١)، ونقضت، أخيراً، الحكم الذى رفض اعتبار الجراح، الذى يعمل بعض الوقت فى مركز الخدمة الطبية، عاملا فيه، لأنه ومهما كان استقلاله فى ممارسة فنه، يبذل، نشاطه بعض الوقت، فى إطار منظم يضمه فى مركز التابع، ويضفى عليه تكييف العامل (نقض فرنسى ٢٣ يناير سنة ١٩٧٤، جازيت دى باليه ١٩٧٥، الفهرس التحليلى، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢ ص ٢٩٣)؛ وأنظر، كذلك، إستئناف ديجون Dijon ٢٥ مارس سنة ١٩٤٢، دالوز التحليل ١٩٤٢، قضاء، ص ٩٣ (طبيب أسنان).

(١٥) پلانيول وريپير، جزء ١١، فقرة ٧٧٦؛ پلانيول وريپير وبولانچيه، جزء ٢، فقرة ٣٠٢١؛ ساڤاتييه، جزء ٢، فقرة ٨٥٧؛ بودرى – لاكانتنرى وڤال، جزء ٢، فقرة ١٦٤٨؛ ديران وڤيتو، جزء ٢، فقرة ١٣٨ – ٣؛ لاكا، المرجع السابق، فقرات ١٤٦ وما بعدها، والمراجع المشار إليها فى ص ١١٣، هامشى ٣٠ و٣٣؛ سنلار؛ المرجع السابق، ص ٧٩ وما بعدها؛ چيلوز، المرجع السابق، ص ٣٠ – ٣١؛ جان ساڤاتييه؛ المرجع السابق، ص ٨٠ – ٨١؛ كوست COSTES، تعليق على نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٢٥، دالوز ١٩٢٨ – ١ – ٦٥؛ كامير لانك، عقد العمل، فقرة ٤٥؛ كامير لانك وج. ليون – كان، =

مهنة غيرها ، بالتبعية التنظيمية ليكون الاتفاق الوارد عليها عقد عمل ، والطبيب الذى يتعهد بأدائها عاملا"(١٦) .

وليست القواعد المتقدمة خاصة بالأطباء وحدهم ، بل هى فى الواقع عامة على جميع أصحاب المهن الحرة (١٧) ، كالمحامى لدى شركة (١٨) ، أو الصيدلى فى صيدلية (١٩)

=فقرتا ١١٤ و ١١٨ ؛ جروتل ، فقرة ٥٧ ؛ وفى القانون البلچيكى أوريون ، فقرة ٣٣٨ ؛ دوى باچ ، جزء ٤ ، فقرة ٨٤٦ .

(١٦) أنظر كذلك ، فوق ما تقدم ، تعليق پيرو على السين المدنية ٢٤ مايو سنة ١٩٢١ المشار إليه ، والمراجع والأحكام المشار إليها فى ص ٥٧ ، العمود الثانى ، سطور ٢٨ — ٣٠ ، والعمود الثالث ، سطور ٤٤ وما بعده ؛ مارتينى ، المرجع السابق ، ص ٩٦ — ٩٧ .

(١٧) أنظر چان ساڤاتييه ، المرجع السابق ، ص ٧٦ وما بعدها ؛ لاكا ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٨ ، ص ١١٣ ، وهامشى ٣١ و ٣٢ ؛ مارتينى ، المرجع السابق ، ص ١٦٢—١٦٣ ؛ وقارن ليسكيديه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٢ وما بعدها ، وعلى الأخص ص ٢٠٤ — ٢٠٥

(١٨) نقض ٢٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٠٦ ، ص ٦٨٨ . ولاينفى عقد العمل ، ليعتبر المحامى وكيلا ، "أن يكون له مكتب خاص يباشر فيه قضاياه الخاصة" ، إذ يكفى لوقوعه فى التبعية التنظيمية "تخصيص مكتب له بمقر الشركة لمباشرة قضاياها ، وأنه كان يعاونه فى العمل موظفون من قبلها ويستعمل مطبوعاتها ، وكانت القضايا توزع بينه وبين زملاء له آخرين ، ويحرر كشف بما يحكم فيه ومايؤجل منها ، ويعرض الكشف على مدير الشركة" (نقض ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ١٩ ، ص ١٢١) ؛ ولم يثر شك ، فى جواز قيام عقد عمل بين محام وزميل له يعاونه فى ممارسة مهنته ، لإمكان قيام التبعية الفنية بينهما (انظر نقض ٩ مايو سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ٩١ ، ص ٦٠٦) .

ومع ذلك ، نفى ، فى فرنسا ، بنصوص آمرة ، عن المحامى الذى يعاون زميلا له ، فى مقابل أجر ، صفة العامل ، ليقوم بينهما عقد من نوع خاص Contrat *sui generis* ، لا عقد عمل ، إستناداً إلى الاستقلال الذى يميز المحامى فى مهنة الحرة (مادة ٣ قانون ٣٠ يوليو سنة ١٩٧٧ ، أنظر فى تحليل هذا النص ونقده شيريز CHIREZ ، صفة غير الأجير للمحامى المعاون ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٧٨ ، ص ١٤٢ ومابعدها) .

(١٩) استئناف پاريس ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ — ١ — مختصر ، ص ٣٥ : الصيدلى المساعد عامل ، لأنه ، "إذا كان يحتفظ بكل حرية فى تحضير وتسليم ، الأدوية ، يجب عليه إطاعة تعليمات صاحب الصيدلية فيما يتعلق بتنظيم العمل ، وساعات الحضور ، واختيار الموردين ، واستخدام العمال . وإذا كان يتولى هذه الأعمال ، فبأمر وبإذن ، صاحب العمل الذى يعمل لحسابه" ، ولايقدح فى هذا أن يكون هذا المساعد على=

أو المهندس عند مقاول(٢٠) ، أو المدرس فى مدرسة حرة(٢١) . فلا يعتبر الاستقلال الفنى لكل أولئك مانعاً لقيام عنصر التبعية(٢٢) .

وقد رئى عندنا ، فى المشروع التمهيدى ، حسم هذا الخلاف ، أخذاً بالحل الذى إستقر عليه الرأى فيه : « يجوز للأشخاص الذين يزاولون مهنة حرة أن يؤجروا خدماتهم ، حتى لو كان القيام بهذه الخدمات يقتضى الحصول على شهادات علمية »(٢٣) ولايؤثر حذف هذه الفقرة فى نفاذ حكم يستخلص من القواعد العامة دون حاجة إلى النص عليه(٢٤) .

١٢٤ — الفنانون : وأثارت خدمات أهل الفن خلافات مماثلة ، لأن إستقلالهم فى العمل ضرورى لإمكان أدائه دون أن يفقد ذاتيته . فالفنان على المسرح يمثل الدور الذى يناسبه . يتقمص فيه شخصية صاحبه ، ويعيش فى جوه ، ليكون فى كل حركة من الحركات ، وفى كل سكنة من السكنات ، مندفعاً بإحساسه الفنى ، مستلهماً وحى شعوره ، ويصبح عمله مرآة نفسه ، وصورة شخصيته ، فلا يستطيع فرد غيره أن يفرض عليه سلطاناً بغير أن يمسخ فنه ،

= تقدم المساواة مع الصيدلى الذى يستخدمه فيما يتعلق بممارسة المهنة ، لأن كليهما حاصل على ذات « الدبلوم » ، وعضو فى نقابة الصيادلة ، ولذلك يحتفظ المساعد بكل المزايا التى يؤهلها له « دبلومه » ، ويظل سيداً فى إتخاذ القرارات المتعلقة بالجزء العلمى من مهنته » .

(٢٠) أوريون ، فقرة ٣٣٨ .

(٢١) إستئناف مختلط ٣١ مايو سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ٣٠١ ؛ نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء ٢ ، مجلس القضاء العمالى Prud' Hommes ، ص٤٤٨٥ ، رقم ٣٧ : وإذا كان المدرس ، فى مدرسة خاصة ، يتمتع بحرية معينة فى تحضير وإلقاء دروسه ، فان هذا الاستقلال الفنى لايمنع قيام التبعية فى التنظيم العمومى للعمل ، ومتى كان هذا المدرس ملتزماً بالخضوع لتعليمات إدارة المدرسة ، فى إطار خدمة منظمة ، فان قضاة الموضوع يستخلصون منها ، بحق ، قيام علاقة التبعية — المميزة لعقد العمل — بين الطرفين » .

(٢٢) لاكا ، المرجع السابق ، والمراجع المشار إليها فى ص ١١٣ ، هامش ٣٣ .

(٢٣) مادة ٢/٩٣٥ منه .

(٢٤) حذفت المادة المذكورة فى لجنة المراجعة ، انظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١١٣ — ١١٤ ؛ وتطبيقاً له نقض ١٥ أبريل سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ١٨٣ ، ص ٩٦٤ (طبيب) .

ويطيح بروعة إنتاجه(١) . لذلك كان عسيراً على القضاء الفرنسي أن يعتبر هذا الفنان طرفاً فى عقد عنصره التبعية ، ورفض ، فى أحكام كثيرة ، أن يضعه ، بالنسبة إلى المتعاقد معه ، فى منزلة الخادم إلى السيد ، أو العامل إلى صاحب العمل(٢) ، ورأى فيما يربطهما عقد مقاولة(٣) ، لايفيد الفنان بمقتضاه من أحكام القانون فى التعويض عن الإصابة التى تلحقه فى أثناء العمل(٤) ، ولا من حق الإمتياز الذى قرره القانون لأجر العامل على جميع منقولات المدين ، أو على جميع أمواله عند إفلاسه(٥) ، وليس يقدح البتة فى هذا الوصف أن يكون الفنان ملتزماً بالعمل فى أوقات مقررة ، وأمكنة محددة ، بملابس معينة(٦) ، طالما أنه عند ظهوره على مسرح التمثيل ، أو وقوفه أمام عدسة المصور ، يتخلص من

فقرة ١٢٤ :

(١) قارن مانيان ، المرجع السابق ، ص ٣١ .

(٢) إستئناف روان Rouen ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩٠٩ — ٢ — ٢٧١ ؛ وأنظر أيضا فى نفس المعنى : نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٨٧٥ ، دالو ١٨٧٦ —١— ٣٥٩ ؛ ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، دالوز ١٩١٠ —١— ٢٨ ؛ استئناف پاريس ٢٤ يوليو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٩ —٢— ٦٨٢ ؛ إستئناف أميان Amiens ١٢ مارس سنة ١٩٣٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٥ —١— ٨٧٣ ؛ إستئناف دوى Douai ٢٣ أكتوبر سنة ١٩١٢ ، دالوز ١٩١٣—٢—٢٢٩ ، وتعليق دى بومون DE BEAMONT ؛ ليون Lyon المدنية ٢٥ يناير سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١٠ — ٥ — ٥٥ ؛ سان كانتان Saint Quantin التجارية ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ — ٥ — ٢٩ ؛ وإستئناف پاريس ٢٤ يوليو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٩—٢—٦٨٢ ؛ وراجع فى عرض هذا القضاء مارتينى ، المرجع السابق ، ص ٨٢ وما بعدها .

(٣) راجع الأحكام المشار إليها فى الهامش السابق .

(٤) إستئناف أميان ١٢ مارس سنة ١٩٣٥ المشار إليه ؛ وإستئناف دوى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩١٢ المشار إليه .

(٥) مادة ٤/٢١٠١ مدنى فرنسى ؛ والمادة ٥٤٩ تجارى فرنسى (ويلاحظ أن القانون الصادر فى ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ الذى عدل هذه المادة الأخيرة قد نص فيه صراحة على الأجور المستحقة للفنانين) ؛ إستئناف روان ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٨ المشار إليه ؛ نقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٨٦٤ دالوز ١٨٦٤ —١— ١٣٥ .

(٦) قارن ليون المدنية ٢٥ يناير سنة ١٩١٠ المشار إليه .

كل تبعية ، ليقوم بعمله غير مقيد إلا بفنه(٧)، أو متأثر إلا بذوقه(٨) . إنما يتغير هذا التكييف ، ويصير الفنان عاملاً ، إذا وقع ، فى الناحية الفنية ، تحت إدارة العاقد الآخر ورقابته(٩)، بأن يحدد له هذا الأخير ، على نحو دقيق، الدور المطلوب منه ، أو يستأثر دونه بكيفية تحقيقه ، أو يرشده إلى الوجه الصحيح للقيام به . فى هذه الحالات ، نظراً لقيام التبعية الفنية بين العاقدين، لايبقى للفنان نصيب من المهنة غير إسمه : ويكون عقد عمل هو تكييف العقد الذى يبرمه(١٠) . يؤخذ على هذا الرأى قصوره عن الإحاطة بمقومات عنصر التبعية وإدراك حقيقة حدوده ، « فلا تمنع العبقرية الشخصية التى يظهرها الفنان ، فى العرض أو فى الحفل ، مهما كان قدرها ، من أن يتلقى التوجيهات، على الأقل فى زمان العمل ، ومكانه ، ومدته ، والملابس الخاصة به ، إن لم يكن فى تنفيذ دوره »(١١) . وعلى هذا تكون صلة التبعية بين العاقدين قائمة، وإن كانت تبعية تنظيمية ، فهى كافية لقيام عقد العمل . وهذا ماسلم به الفقه الحديث (١٢)، وإعترف به القضاء هناك (١٣) ، ولجأ الشارع صراحة إلى

---

(٧) إستئناف أميان ١٢ مارس سنة ١٩٣٥ المشار إليه ؛ وعلى وجه الخصوص إستئناف پاريس ٢٤ يوليو سنة ١٩٢٩ المشار إليه .

(٨) روان Rouen التجارية ١٣ أبريل سنة ١٩٠٨ ، منشور مع إستئناف روان ٢ ديسمبر سنة ١٩٠٨ المشار إليه .

(٩) قارن إستئناف پاريس ١٧ ديسمبر ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٢ —٢— ١٠ .

(١٠) أنظر فى ذلك مانيان ، المرجع السابق ، ص ٣٦ — ٣٩ ؛ وأنظر كذلك إستئناف پاريس ٢٢ يناير سنة ١٩٣٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٧ —$1\frac{a}{a}$— ٨١١ ؛ نيم Nîmes المدنية ٢ مارس سنة ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٣ — ٥ — ١٢ ؛ وعلى وجه الخصوص جرينوبل Grenoble المدنية ١٩ فبراير سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٣١٢ .

(١١) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٣ .

(١٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ ، ص ٢٤٧ ؛ پلانيول وريپير ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضا مارتينى ، المرجع السابق ، ص ٨٧ —٨٨ ؛ وليسكيدييه ، المرجع السابق ، ص ١٥٢ — ١٥٥ .

(١٣) نقض فرنسى ٢٩ يونيو سنة ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٢ —١— ١٢٥ ؛ قاضى مصالحات Juge de Paix پاريس ٣٠ مايو سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٣ —٥— ١٥ ؛ وحديثا نقض فرنسى ٥ مارس سنة ١٩٧٠ (جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء ٢ ؛ مجلس القضاء العمالى Prud'hommes رقم ٣٨ ، ص ٤٥٨) : عازف «البيانو» ، اللى إستخدم فى فندق ، ويحضر ، =

الأخذ به(١٤) . أما إذا إنتفت التبعية ، إنقشع ، بانتفائها ، عن الفنان وصف العامل ، وكان العقد معه مقاولة(١٥) .

١٢٥ — التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة : ويفرق عنصر التبعية أيضاً بين عقد العمل وعقد الشركة فى الفروض التى يشتبه فيها العقدان، — على ماللتفرقة بينهما من أهمية كبرى(١) — ، بأن تكون حصة الشريك عملا يؤديه،

= بانتظام، فى ساعة محددة ، إذا كان يتمتع بحرية معينة فى ممارسة فنه ، فانه يلتزم ، مع ذلك ، بعزف المقطوعات التى يطلبها عملاء الفندق ، وتكفى هذه الظروف للكشف عن علاقة التبعية ، وتبعاً لها عقد العمل بين الطرفين . وأنظر كذلك ، نقض فرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٣٤٩ ، وتقرير ليندن LINDON ؛ وإستئناف باريس ١١ يونيو سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٦٢٩ . واعتبر ، كذلك ، مخرج الفيلم عاملا ، رغم استقلاله الفنى ، (نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٢٠٥ ؛ وإستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٨٤) .

(١٤) أنظر المادة ٥٤٩ تجارى فرنسى المعدلة بقانون ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ ؛ وأنظر ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣٨ ، ص ٢٤٧— ٢٤٨ .

(١٥) نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٧ — ١ — ١٣٣ ؛ واستئناف پاريس ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٨٤ .

فقرة ١٢٥ :

(١) يترتب على التفريق بين العقدين نتائج عملية هامة نذكر منها ما يأتى :

١ — الشركة عقد شكلى ، الكتابة ركن فيه (مادة ١/٥٠٧) بينما عقد العمل ، فى القاعدة العامة ، عقد رضائى (مادة ٦٧٧ مدنى) . ويظل عقداً رضائياً رغم استلزام كتابة ، تتضمن بيانات معينة ، لإثباته (أنظر لاحقا ، فقرة ١٩٥) .

٢ — للشريك إدارة الشركة ، وأن يباشر أعمالها ، « إذا لم يوجد نص خاص على طريقة الإدارة» (مادة ٥٢٠ مدنى) ، وله ، على كل حال ، أن يطلع بنفسه « على دفاتر الشركة ومستنداتها (مادة ٥١٩ مدنى) بينما ليس للعامل الإدارة ، أو التدخل فيها ، ولا الاطلاع بنفسه على الدفاتر ، بل هو خاضع لإدارة صاحب العمل .

٣ — يشارك الشريك دائما فى الخسارة ، والاتفاق على إعفائه منها يجعل « عقد الشركة باطلا» (مادة ٥١٥ مدنى) ، بينما يظل العامل بعيدا عنها ، ويستحق أجره ، فى كل الأحوال ، بصرف النظر عن ربح رب العمل أو خسارته .

٤ — لأجر العامل ، نظراً لطبيعته ، حماية خاصة قررها القانون (أنظر سابقا ، فقرة ٢٠١ ، ولاحقا ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها . بينما لايتمتع نصيب الشريك فى الربح بمثل هذه الحماية .

٥ — تختلف قواعد انتهاء عقد العمل (مواد ٦٩٤ مدنى وما بعدها) عن قواعد إنتهاء عقد

فيقترب من العامل، أو أن يكون للعامل نصيب في الربح ، فيقترب من الشريك . عبثاً حاول الفقه التمييز بين العقدين ، بغير ذلك العنصر ، إما بالإعتداد بالصفة الجزافية التي تلحق الأجر دون النصيب في الربح(٢) ، أو بالمساهمة في الخسارة التي تثبت في عقد الشركة دون عقد العمل(٣) . فليس ثمة ما يمنع الاتفاق على أن يكون للشريك، في الربح ، قدر ثابت(٤) ، أو أن يكون أجر العامل جزءاً من الربح متغيراً (٥) ، ولا أن يساهم العامل، إتفاقاً مع صاحب العمل ، في الخسارة(٦) ، أو في بعض أنواعها(٧) . وكلا الضابطين ، على كل حال ، غير كاف لتحديد

=الشركة (مواد ٥٢٦ مدني وما بعدها) ، وعلى الخصوص فيما يتعلق بانتهاء العقد غير المحدد المدة (مادة ٦٩٤ و ٥٢٩ مدني) وبأثر موت رب العمل أو أحد الشركاء (مادة ٦٩٧ ومادة ٥٢٨ مدني) .

٦ — لاتنطبق القواعد التي وضعها القانون لتنظيم العمل ، كتحديد ساعاته ، وإيجاب راحة أسبوعية وأجازة سنوية ومرضية ، ومنع النساء من العمل ليلا ، إلا على العمال ، ولا شأن لها بالشركاء .

أنظر في أهمية التفرقة بين العقدين ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٣ .

(٢) قارن پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٩ ؛ وكذلك نقض فرنسي ٣ أغسطس سنة ١٩٣٦ : جازيت دي پاليه ١٩٣٦ —٢— ٦٩٨ .

(٣) بودري لاكانتنري وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩٥ .

(٤) أنظر مؤلفنا في العقود المسماة ، القاهرة سنة ١٩٥٤ ، ص ١٨٣ .

(٥) نقض ٣ مارس سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض السنة ١٦ ، رقم ٦٧ ، ص ٣٧٢ ، الذي قضى بوجوب تحديد الأجر ، حالئذ ، وفقاً للمادة ١/٦٨٢ مدني (راجع سابقا ، فقرة ٨٠) إذا لم يحقق صاحب العمل أي ربح ؛ ١٩ فبراير سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٩٦ ، ص ٤٦٧ .

(٦) أنظر مثلا لصورة عقد العمل مع ثبوت إشتراك العامل في الربح والخسارة في نقض فرنسي ١٧ أبريل ١٨٧٢ ، دالوز ١٨٧٣ —١— ٣١١ ؛ وإستئناف پاريس ٩ ديسمبر سنة ١٩٧٥ (أسباب الحكم) جازيت دي پاليه ١٩٧٦ —١— ١١٣ ، وتقرير المحامي العام كيرسن KIRSCH

(٧) نقض فرنسي ١٩ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٧٤ ؛ استئناف باريس ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٣٥ (مستفاد ضمنا) ، جازيت دي پاليه ١٩٣٦ —١— ٤١٣ . وأنظر ، مع ذلك ، كامير لانك (عقد العمل ، فقرة ٤٨) الذي يذهب إلى أن المساهمة في الخسارة تستبعد ، حتما ، صلة التبعية ، وتنفي ، تبعا لهذا ، وصف العامل (المرجع السابق ، ملحق ، فقرة ٤٨) ، وأشار ، دعماً لرأيه ، إلى حكمين لمحكمة النقض الفرنسية ، ولكنهما ، في الحقيقة ، لايؤيدان ما أكده، لأنهما استنداً ، لنفي تكييف عقد العمل ، فضلا عن المساهمة في الخسارة ، إما إلى إنتفاء صلة التبعية (نقض فرنسي ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٢—٤—٧٨)، وإما

نوع التصرف ، لأن جزاء النقص فى عناصر العقد ، أو مخالفة مستلزماته ، أن يكون باطلا ، لا أن يعتبر عقداً آخر ، فإذا أعفى الشريك ، مثلا ، من الخسارة ، كان العقد شركة باطلة لاعقد عمل صحيح (٨) . إنما يتركز الفرق بين العقدين فى إختلاف عنصر فيهما : بينما تحكم صلة التبعية ، فى عقد العمل ، العلاقات الناشئة بين العامل ورب العمل ، تقوم الروابط بين الشركاء ، فى عقد الشركة ، على فكرة المساواة ، التى تنبعث بدورها من نية المشاركة(٩) : يحدد رب العمل منفرداً هدف المشروع الذى أنشأه ، ويمسك بيديه زمام إدارته . ويكون العامل تحت إمرته ، ليتحمل وحده مسئوليته ، بينما يحدد الشركاء معاً هدفهم ، ويتعاونون فى توفير وسائله ، ليساهمون فى حمل مسئوليته(١٠) . وحكم ، تطبيقاً لذلك ، باعتبار العقد القائم بين الخصمين عقد عمل ، بعد ثبوت أن أحدهما كان يعمل تحت إدارة الآخر الذى إحتفظ بحقه فى فصله ، ولو كان ما يأخذه ، لقاء عمله ، جزءاً من ثمن المحصول الذى يقوم

= إلى نية العاقدين وقت إبرامه (نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٨٠) . وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٧١ (دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٣٢٧) الذى إن أشار إلى أن المساهمة فى الخسارة تستبعد كل علاقات تبعية ، فانه اعتمد ، فى تكييف العقد شركة واقعية ، إلى عناصر واقعية عديدة .

ولكن لايجوز أن يترتب على المساهمة فى الخسارة أن يقل أجر العامل عن الأجر الأدنى الذى حدده القانون ، إذ يجب أن يدخل ، فى ذمته ، مقابل العمل الذى يؤديه ، مبلغ يساوى الأجر الأدنى (أنظر تقرير كيرش لنقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٧٥ المشار إليه)

(٨) أنظر مؤلفنا ، العقود المسماة ، المرجع السابق .

(٩) *L'affectio societatis* . وتعرف نية المشاركة بأنها تضافر الجهود لتحقيق غرض واحد ، أو بعبارة أخرى « نية التعاون فى سبيل السعى المشترك للربح بحقوق متساوية ومسئولية متساوية » (ريبير RIPERT ، القرض مع الاشتراك فى الربح وشركة المحاصة ، سنويات القانون التجارى ، سنة ١٩٠٤ ، ص ٥٣ وما بعدها ، فقرة ١٦ ؛ وأنظر أيضا مؤلفنا فى العقود المسماة ، المرجع المشار إليه ؛ وراجع فى تحليل « نية المشاركة» وتحديد مدلولها ، آمل HAMEL ، « نية المشاركة» ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٢٥ ، ص ٧٦١ وما بعدها .

(١٠) قارن ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٤ . وتكشف صلة التبعية بين العاقدين ، أو نية المشاركة لديهما ، عن طريق تفسير عبارات العقد ، وظروف التعاقد ، وتقدير العلاقات التى تقوم بينهما بعد إبرامه . ولا عبرة بالوصف الذى يخلعه الطرفان على العقد المبرم بينهما ، فقد يكون وصفاً خاطئا أو صوريا (قارن نقض فرنسى ١٧ أبريل سنة ١٨٧٢ المشار إليه) .

بجنيه(١١) . وقضى ، على العكس ، باعتبار العقد شركة بين صاحب العمل ومستخدم عنده ساهم معه بنصف رأس المال ، واتفق معه على اقتسام الربح والخسارة بنسبة معينة (١٢) ، وبين اثنين تعهد أحدهما بإدارة مصنع يقيمه الآخر بأمواله ، واتفقا على قسمة الربح ، بعد أن إستخلص ، من عبارات العقد ، إنتفاء صلة التبعية بينهما ، ولو أغفل العقد مسألة الخسارة، لأن الشريك الذى لم يقدم إلا عمله، سيجد نفسه ، على أى حال ، محروماً من قيمته(١٣)، وبين إثنين يستغلان معاً محلا تجارياً يملكانه على الشيوع ، ويساعد أحدهما الآخر فى إدارته ، ويشتركان معاً فى أرباحه وفى خسائره (١٤) .

ويجوز أن يجتمع فى شخص واحد ، وصف الشريك ونعت العامل ، كأن يعين أحد الشركاء ، فى الشركة ذات المسئولية المحدودة ، مديراً فنياً بها(١٥) ليصبح عاملا لديها (١٦) .

١٢٦ — التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار : ويميز عنصر التبعية ، كذلك، عقد العمل عن عقد الإيجار الذى تعتبر المزارعة نوعاً منه . ولاتدق التفرقة بين العقدين إلا عندما يلتزم أحد العاقدين بتأدية عمل معين للعاقد الآخر الذى يلتزم بدوره بتمكين الأول من الإنتفاع بعين من أعيانه . وقد أثار « بوابو » المنازل فى فرنسا ، تكييف العقد ، فى مثل هذا الفرض، عندما أرادوا الاستمساك بصفة المستأجر ليفيدوا ، عند إنتهاء عقد العمل ، من حقه فى البقاء بالعين المؤجرة . ولم يمكن قبول هذا الرأى، لأن مسكن « البواب»، فى الواقع ، جزء من الأجر ، ذو صفة عينية ، إذ يجد الالتزام بتقديمه إليه سببه فى تنفيذه العمل المعين فى العقد . وبالتالى يكون الوصف الصحيح أن « البواب »

---

(١١) نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٥٣٩ .

(١٢) نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٨٩٣ ، سيرى ١٨٩٣ -١- ٢٩٩ .

(١٣) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ -١- ١٠٣٦ .

(١٤) نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩-٢-١٥٩٩٦ .

(١٥) Direteur technique .

(١٦) نقض فرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٢٠ ، ص ٧٥٩ .

عامل ، يقع فى تبعية صاحب العمل(١) . وقد أراد الشارع ، عندنا ، فى المشروع التمهيدى ، أن يقرر هذا الحكم ، فجاء ، فى المادة ٢/٩٤٨ منه ، أنه « اذا منح رب العمل عاملا أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل ، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة فى ذلك ، وجب أن ينقضى هذا الحق بانتهاء عقد العمل ، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك » . وقد حذفت هذه المادة ، فى الحنة المراجعة ، على ما يظهر ، لوضوح حكمها ، وسهولة إستخلاصه من قواعد عقد العمل أو المبادىء العامة .

وظهرت صعوبة مماثلة فى تكييف العقد الذى يربط سائق سيارة الأجرة بصاحبها ، الذى عهد بها إليه مقابل أن يدفع مبلغاً محدداً كل يوم ، ويحتفظ بما يكون قد قبضه فعلا من الزبانة . أراد السائق إعتباره عقد عمل لا تكون فيه السيارة غير أداته ، على تقدير أن الفرق بين ما يدفعه صباح يومه ، وما يتجمع لديه فى مسائه أجر ، لا أثر لصفته الإحتمالية على عنصر العقد . وطالبت الشركة المالكة إعتباره عقد إيجار منقول يلحقه ، فى العلاقة بين السائق والعميل ، عقد مقاولة . وقد اهتدى القضاء الفرنسى ، فى تكييف هذا العقد ، بعنصر التبعية ، وحكم باعتباره عقد عمل عند توافره ، وعقد إيجار عند تخلفه : وعلى هذا رجح إدعاء السائق عندما بدا له عنصر التبعية فى بنود العقد ، كأن ألزم هذا الأخير بارتداء زى خاص ، وبإتباع سلوك معين إزاء العملاء ، أو فرضت عليه رقابة يتولاها مفتشون عن الشركة ، أو تحملت هذه الأخيرة ما يلحق السيارة من خسائر ، ومسئولية ما يحدث للغير ، أو الراكبين ، من حوادث ، أو نفس السائق فى أثناء ، أو بسبب ، قيادته من إصابات(٢) ، وعندما ظهر له ذلك العنصر من علائق الطرفين بعد إبرامه ، كأن جرت عادة الشركة المالكة على إعطاء السائقين منحاً معينة ، وأنشأت لهم صندوقاً للمعاشات ، زيادة على تطلبها فيهم ، وقت العقد ، كفاية خاصة(٣) .

فقرة ١٣٦ :

(١) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣١ ؛ إستئناف باريس ١٨ فبراير سنة ١٩١٩ ، دالوز ١٩٢٠ — ٢ — ٨٠ ؛ و ٧ فبراير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ — ٢ — ١١٤ .

(٢) قارن نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٠ .

(٣) نقض فرنسى ٢٣ يوليو سنة ١٩٠٣ ، سيرى ١٩٠٤ — ١ — ٤٨٧ .

وأخذ ، على العكس ، بادعاء مالك السيارة ، بعد أن ثبت له أن هذا الأخير يتركها . طيلة الليل ، للسائق « الذى يعمل فى استقلال كامل دون ملاحظة أو رقابة » ، نظير أن يدفع له مبلغاً محدداً عن كل مسافة معينة ، لأن إنتفاء صلة التبعية بين العاقدين . على هذه الصورة ، لايمكن أن يعتبر معه الأول صاحب عمل والثانى عاملا(٤) .

ويفرق عنصر التبعية أيضاً بين عقد العمل وعقد المزارعة . فالعامل الزراعى يكون تابعاً لمن يعمل لحسابه ، حين يحتفظ المزارع باستقلاله قبل المالك(٥) : بمقتضى عقد العمل ، يدخل العامل الزراعى « فى خدمة » صاحب الاستغلال ، مستأجراً أو مالكاً . ويكون « تحت إدارته أو إشرافه » . ويستأثر الأخير ، دون الأول ، بمسئولية الاستغلال الزراعى ، ويتملك الغلة(٦) . ولو كان الأجر كله . أو بعضه . جزءاً منها . أما فى عقد المزارعة ، فتعطى الأرض إجارة للمزارع « فى مقابل أخذ المؤجر جزءاً معيناً من المحصول »(٧) ، فيكون للمزارع إدارة الاستغلال . ويساهم مع المالك فى تحمل تبعاته ، ويشترك معه فى جنى ثماره(٨) .

---

(٤) نقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٥٢ .

(٥) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٨٠ .

(٦) أنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى نقض فرنسى ٩ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء ٢ ، مجلس القضاء العالى ، رقم ٤٤ ، ص ٤٨٥ . ويعتبر رئيس المزرعة ، ولو كان مالكا لمزرعة أخرى ، عاملا لدى مالك المزرعة الأولى متى قامت علاقة التبعية بينهما (نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٩ . مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٩ —٤— ٢١٧ .

(٧) مادة ٦١٩ مدنى .

(٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٣١ —٣. ولا يغير من هذه الأحكام ما جاء فى المادة ٨٣٣ من المشروع التمهيدى من أن « المؤجر هو الذى يتولى التوجيه فى استغلال الأرض ، وله الرقابة على الزراعة ، ويكون ذلك فى حدود الاتفاق ، فإن لم يوجد اتفاق ففى حدود العرف » إذ « لا تنقطع صلة المؤجر بالزراعة ، بل هو الذى يتولى التوجيه والرقابة فى حدود الاتفاق والعرف ، لأنه شريك ويهمه نجاح المشروع » (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٤ ، ص ٦٣١) . وقد حذفت هذه المادة فى لجنة المراجعة . ومع ذلك ، فليس معنى وجودها أن يكون المزارع تابعاً لمالك الأرض ، وإلا إنقلب عاملا ، إذ أن تقريرها يفسره حق المالك فى المحصول ، فضلا عن أن الأعمال التحضيرية لها تؤسسها صراحة على فكرة الشركة التى تقوم ، كما أشرنا ، (راجع سابقا فقرة ١٢٥) ، على المساواة بين الشركاء ، وتتنافى مع تبعية أحدهما للآخر .

١٢٧ — **التفرقة بين عقد العمل وعقد البيع** : وقد يبدو التمييز بديهياً بين عقد العمل وعقد البيع لاختلاف موضوعهما . ولايكون الأمر ، فى الواقع ، غير ذلك إلا عندما يقوم العاقد الملتزم بالعمل بتقديم مايقع عليه عمله من مواد ، فيجمع بين وصف العامل ، أو المقاول ، لتعهده بتأدية عمل ، ووصف البائع لالتزامه بنقل ملكية منقول ، ويتعين ، على الفقيه أو القاضى ، لتطبيق أحكام القانون ، ترجيح أحد الوصفين على الآخر . يرى الفقه المصرى ، تقليداً للراجح فى الفقه الفرنسى ، إعتبار العقد بيعاً(١) ، إلا إذا كانت المواد ذات

فقرة ١٢٧ :

(١) الأستاذ أحمد نجيب الهلالى ، شرح القانون المدنى فى عقود البيع والحوالة والمقايضة ، الطبعة الثانية ، إخراج الدكتور حامد زكى ، فقرة ٦٧ ؛ الدكتوران سليمان مرقص ومحمد على إمام ، عقد البيع فى التقنين المدنى الجديد ، فقرة ٢٣ . أثارتكييف هذا العقد فى الفقه الفرنسى خلافاً كبيراً : ذهب الجمهور إلى اعتباره بيعاً (بودرى- لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٣٨٧٢ ؛ لوران LAURENT ، جزء ٢٦ ، فقرة ٥ ؛ هيك HUC ، جزء ١٠ ، فقرة ٦ ؛ جيوار GUILLOUARD ، جزء ٢ ، فقرة ٧٧٢ ؛ ليون - كان ورينو ، المرجع السابق ، جزء ٥ ، فقرة ١٥٢ ؛ وقارن ريبير ، القانون البحرى ، المرجع السابق ، جزء أول ، فقرتى ٣٧١ و٣٧٢ ؛ وأنظر أيضا أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٢٢ يوليو سنة ١٨٧٤ ، دالوز ١٨٧٥ - ١ - ٣٠٣ ؛ ٧ أبريل سنة ١٨٨٦ ، دالوز ١٨٨٦ - ١ - ٣٢٩ ؛ و ٣١ أكتوبر سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ - ١ - ٦٥) . وقد رجح هذا الرأى استناداً إلى الاستنتاج العكسى للمادة ١٧١١ الذى يؤدى إليه ، وذلك رغم أن المادة ١٧٨٧ توقعت ، فى عقد المقاولة ، أن يقدم المقاول المواد زيادة على العمل ، لأن هذه المادة الأخيرة كانت ، فى مشروع التقنين ، تحوى فقرة تعتبر العقد « بيعاً لشئ بمجرد صنعه » ، وحذف تلك الفقرة إنما كان لصفتها الفقهية ، وبالتالى لا أثر له ، فى رأيهم ، على الحكم الذى كان وارداً فيها (جيوار ، المرجع السابق ؛ بودرى - لاكانتنرى وڤال ، المرجع السابق) ، وخالفهم قلة من الفقهاء تفرقوا فى تكييفه شيعا : اعتبره بعضهم مقاولة (قارن ديرانتون DURANTON ، جزء ١٧ ، فقرة ٢٥٠ ، الذى يميل إلى تطبيق قواعد المقاولة عليه ؛ وأنظر أيضا نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٨٨٣ ، دالوز ١٨٨٤ - ١ - ٨٢ ؛ ١٨ أكتوبر سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢ - ١ - ١١٣ ، وتعليق پلانيول) ،وإنفرد أوبرى ورو بالجمع بين الرأيين فاعتبراه مقاولةإلى حين التسليم ، وبيعا إبتداء من ذلك الوقت (أوبرىورو ،جزء ٥ ، § ٣٧٤ ،هامش ٢) ،وحاول آخرون التوفيق بينهما ، فاعتبره فى الغالب بيعا ، إلا إذا كانت المواد ثانوية القيمة بالنسبة إلى الصناعة فيكون مقاولة (كولان وكاپيتان ، جزء ٢ ، فقرة ١٠٨٨ ؛ وقارن چوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٣١٥) . وقد أخذ بعض أصحاب الرأى الغالب بهذا الاستثناء الأخير (جيوار ، جزء ٢ ،فقرة ٧٧٥ ؛=

قيمة ثانوية بجانب الصناعة حين يكون العقد مقاولة[٢] . ويترتب على هذا إعتبار العقد ، فى هذه الصورة الأخيرة وحدها ، عقد عمل إذا أنشأ علاقة التبعية بين العاقدين[٣] . وإن كان فى الفقه الفرنسى رأى قديم يجد تقديم المواد إلى جانب العمل كافياً لاعتبار المتعهد بها ، فى كل الأحوال ، مقاولا ، تبعاً لاعتداد القائل به ، فى ثبوت هذا التكييف ، بفكرة الربح إلى جانب عنصر التبعية[٤] .

على أن الرأى الراجح فى الفقه الفرنسى لا يستقيم أبداً عندنا . وقد تأثر الفقه المصرى برأى لا يجد سنده فى تشريعنا ، حيث لا يتنافى تقديم القائم بالعمل للمواد اللازمة له ، بصريح نص القانون ، مع قيام عقد المقاولة[٥] . وعلى ذلك ، لا يكون ، فى نظرنا ، لقيام العامل بتقديم المواد أى أثر على تكييف العقد ، فيكون عقد عمل إذا ما توافرت عناصره ، وأهمها عنصر التبعية ، مقترناً بعقد بيع للمواد المقدمة .

ويفرق عنصر التبعية ، كذلك ، بين العقدين حال التوسط فى بيع السلع . فيعتبر الوسيط ، حسب توافر التبعية أو إنعدامها ، عاملا ، يبيع لحساب صاحب العمل ، أو تاجراً يبيع لحساب نفسه . وقد طبق القضاء ، عندنا ، هذا الضابط ، وإعتبر عاملا لدى شركة البترول ، لا تاجراً يضارب فيما

=ليون — كان ورينو ، المرجع السابق) . وأخيراً قال بعضهم باعتباره عقداً مختلطاً يتركب من عقدين منفصلين ، مقاولة وبيع (پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٩١٣) . أنظر فى هذا الموضوع بأجمعه ، أوبير AUBERT ، عقد المقاولة ، رسالة ، إكس — مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٣ ، ص ٧٧ وما بعدها .

(٢) الأستاذ أحمد نجيب الهلالى والدكتور حامد زكى ، المرجع السابق ؛ الدكتوران سليمان مرقس ومحمد على إمام ، المرجع السابق ؛ الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط : جزء ٤ ، فقرة ١١—٢ ؛ والدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٦٤

(٣) دران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٩ .

(٤) مارتينى ، المرجع السابق ، ص ٧٦ وما بعدها .

(٥) مادة ٢/٦٤٧ مدنى : « يجوز أن يتعهد المقاول بتقديم العمل والمادة معاً » ؛ وكان الحكم نفسه مقرراً فى المادة ٤١٦/٥٠٨ مدنى قديم : « إستئجار الصانع يجوز أن يشتمل بطريق التبعية على ما يلزم إحضاره من المهمات اللازمة للعمل كلها أو بعضها » ؛ فكيف يستقيم القول ، بعد ذلك ، باعتبار العقد بيعاً ؟

يشتريه منها ، بائع البترول المتجول ، رغم قيامه ، فوراً ، بدفع ثمن ما يتسلمه من مخازنها ، لقيام علاقة التبعية بينه وبينها ، إذ تستأثر الشركة بكل نشاطه ، فلا يملك التعامل مع شركة أخرى ، وتحدد له ، على وجه الدقة ، منطقة عمله ، فلا يجوز له أن يتجاوزها ، وتصدر له التعليمات المتعلقة بكيفية البيع للعملاء ، فيتعين عليه إطاعتها ، وتوقع عليه الجزاءات ، حال المخالفة ، فى ذلك كله(٦) . كما طبقه القضاء الفرنسى على بائع الصحف ، وإعتبره عاملا إذا كان ملتزماً بالبيع فى خط سير معين(٧) ، والبدء فى التوزيع ، على المشتركين ، فى ساعة محددة(٧) ، ومشترياً إذا كانت له حرية تامة فى عمله ، وفى تحديد أوقات أدائه ، بغير الخضوع لأية رقابة ، وتحدد منطقة نشاطه بالاتفاق مع إدارة الصحيفة(٨) ، أو كان « يعمل وقتما يشاء ، وكيفما يشاء ، دون أن يتلقى أية توجيهات ، أو تفرض على نشاطه أية قيود »(٩) . وقضى ، أيضا ، تطبيقاً لذات الفكرة ، بأن التاجر ، — ولو كان إسمه مقيداً فى السجل التجارى — ، الذى تعهد لشركة بالاقتصار على توزيع منتجاتها ، والخضوع لتوجيهاتها ، وتقديم تقرير يومى لها عن حالة البيع ، يكون مرتبطاً بعلاقة تبعية بهذه الشركة باعتباره مجرد موزع لها(١٠) .

---

(٦) القاهرة الإبتدائية ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، المبادىء القانونية فى عقد العمل (للأستاذ مصطفى كامل منيب) ، رقم ١٤٦ ؛ ولم ترد محكمة عابدين الجزئية ، فى أول درجة ، كل هـذه الظروف كافية لقيام صلة التبعية بين طرفى الخصومة ، ووجدت ، فى صيغة العقد ، مالا يمكن معه اعتباره عقد عمل (أنظر المجموعة المشار إليها ، رقم ١٤٥) ؛ وأنظر ، أيضا ، الجيزة الجزئية ١٣ مايو سنة ١٩٥٢ ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٩٤ .

(٧) نقض فرنسى ٣ ديسمبر سنة ١٩٥٩ (مشار إليه فى كامير لانك ، عقد العمل ، ص ٦١ ، هامش ٢)

(٨) نقض فرنسى ٢٠ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٦١ .

(٩) لوريان Lorient الكلية ١٤ مايو سنة ١٩٧٠ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ —٢— ١٦٣٩٨ .

(١٠) Agent de distribution ، استئناف باريس ٢٥ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ١٩٦٩ —٢— ٢٨٣ .

الفصل الثالث

في عنصر العمل

١٢٨ - تحديد عنصر العمل فى عقد العمل ، ١٢٩ - التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، ضابط التفرقة بينهما ، ١٣٠ - تحديد ضابط التفرقة بين العقدين ، ١٣١ - اقتران الأعمال القانونية بأعمال مادية ، والأعمال المادية بأعمال قانونية ، ١٣٢ - دور عنصر التبعية فى تكييف العقد ، ١٣٣ - الوسطاء التجاريون ١٣٤ - المبدأ العام الذى تعتبر الحالة السابقة تطبيقا له ، مديرو المحلات التجارية ومديرو الفروع ، وغيرهم ، ١٣٥ - الطابع الانسانى والاجتماعى لعنصر العمل : تنظيم العمل ، وتهيئة افضل الظروف للعامل فى اثناء تاديته ، ١٣٦ - تنظيم العمل فى القانون المصرى ، تاريخه ، وتطوره ، ١٣٧ - تنظيم العمل فى قانون العمل ، تقسيم .

١٢٨ - تحديد عنصر العمل فى عقد العمل : كان عقد العمل ، فى روما ، حبيس دائرة الأعمال اليدوية التى كانت وحدها ، عندهم ، قابلة للتقويم بالمال ، فيتسنى للعاقدين تقدير أجر القائم بها(١) . أما الأعمال العقلية . فكانت ترتفع ، نظراً لرقيها ، عن موضوع ذلك العقد . وتسمو بصاحبها . لما يحاط به من إعتبار فى الجماعة . عن مستوى العامل(٢) . وقد نبذت هذه التفرقة فى القانون الحديث ، حيث سلم بأن العمل وظيفة إجتماعية لا فرق بين عمل وآخر إزاءها . فيرد عقد العمل ، كما يظهر من تعريفه عندنا ، على نشاط الإنسان أيا كان نوعه ، ومهما كانت طبيعته ، وأصبح جائزاً أن يكون موضوعه . على السواء ، عملا يدوياً أو عملا عقلياً . وهكذا اتسع نطاق هذا العقد ، وأحاط بجميع الأعمال المادية ، ولم يعد خارجاً عنه سوى الأعمال القانونية . وجمع العقد ، على هذا النحو ، بين طوائف تتفاوت فى منزلتها الإجتماعية ، وفى حالتها الاقتصادية ، تبعاً لنصيبها من العلم ، وحظها فى الأجر ، تفاوتاً كبيراً . فالمهندس ، والمدرس ، والصحفى ، يعتبرون عمالا إلى جانب الخياط ، والنجار ،

فقرة ١٢٨ :

(١) رو ، المرجع السابق ، ص ٢٦ ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها .

(٢) قارن جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٩ .

والخادم . ويكون العقد الذى يبرمه كل أولئك عقد عمل ينتج ، فى جميع الأحوال ، آثاراً قانونية واحدة(٣)

على أن نوع العمل ، وإن كان عديم الأثر فى تكييف العقد ، يتوقف عليه وصف العاقد الملتزم بأدائه ، فيكون تبعاً له خادماً(٤) ، أو عاملا(٥) ، أو مستخدماً(٦) ، على المسلم به فى الشرائع المعاصرة ، التى تفرق عادة بينهم فى النظام القانونى(٧)

ويتولى العاقدان ، فى العادة ، تعيين العمل الذى يلتزم العامل بأدائه ، وإن كان التعيين ، على هذه الصورة ، ليس ضرورياً لقيام العقد ، فقد تكفل الشارع بتعيين محل التزام العامل عندما يغفل الطرفان الاتفاق عليه . فبعد أن أورد ، فى المادة ١/٦٨٢ من التقنين المدنى ، طرق تحديد الأجر إذا لم يحتو العقد على تحديد له ، نص ، فى الفقرة الثانية ، على إتباعها أيضاً « فى تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها وفى تحديد مداها »(٨) . والقاعدة غير مفهومة : إذا كان الرجوع إلى العرف ، أو إلى تقدير القاضى ، فى « تحديد مدى الخدمة » جائزاً ، فإن تحديد « نوع الخدمة » ، بغير إرادة العاقدين ، غير معقول ، فكيف يكشف العرف عن نوع العمل ، كما يكشف عن مبلغ الأجر ، أو يتولى القاضى تعيينه « وفقاً لمقتضيات العدالة » كما يتولى تقدير الأجر(٩) ؟ : الصحيح ، فى نظرنا ، أن الاتفاق هو وسيلة تحديد « نوع العمل » ، وإن كان لايلزم أن يكون صريحاً ، بل يجوز أن يكون إتفاقاً ضمنياً تدل عليه ظروف التعاقد ، كمهنة رب العمل ، وعلى الخصوص حرفة العامل . فإذا تعذر على القاضى تحديده كان العقد باطلا .

---

(٣) قارن رو ، المرجع السابق ، ص ٩٨ وما بعدها .

(٤) Domestique .

(٥) Ouvrier .

(٦) Employé .

(٧) راجع سابقا ، فقرات ٩ و ٢١ و ٢٢ وما بعدها .

(٨) مادة ٢/٦٨٢ مدنى .

(٩) مادة ١/٦٨٢ مدنى ؛ وأنظر نقض ١٥ مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٠٠ ، ص ٦٣٦ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٨٠ .

١٢٩ — التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة ، ضابط التفرقة بينهما :
وقد كان عنصر العمل ، من قديم الزمن ، هو المميز بين عقد العمل وعقد الوكالة . فاكتسب تحديده أهمية قصوى لخطورة الآثار العملية التى تنتج عن التمييز بين العقدين ، تبعاً لاختلاف النظام القانونى لكل منهما عن الآخر إختلافاً جوهرياً(١) . والحق أن الوكالة تميزت عن عقد العمل ، فى أولى مراحل

فقرة ١٢٩ :

(١) يترتب على التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة كثير من النتائج العملية الهامة نذكر منها :

١ — يعتبر الأجر ، كما قدمنا (أنظر سابقا فقرة ٧٩) عنصراً فى عقد العمل ، فهذا العقد دائماً معاوضة ، أما الوكالة فالأصل فيها أن تكون دون مقابل ، فهى أساساً من عقود التبرع ، مالم يتفق ، صراحة أو ضمناً ، على غير ذلك (مادة ٧٠٩ مدنى) . واستخلص القضاء الفرنسى ، من صفة المجانية هذه ، حقه فى إنقاص المقابل الذى اتفق عليه الطرفان فى العقد (پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٨٤) . أما الشارع المصرى فقد جعل الأجر المتفق عليه خاضعا لتقدير القاضى الذى يجوز له إنقاصه ، كما تجوز له زيادته (مادة ٧٠٩ مدنى ، وأنظر أيضا مادة ٦٢٨/٥١٤ مدنى قديم) . وتوهم واضعو التقنين ، كما يبين من المذكرة التفسيرية للمشرع التمهيدى تعليقاً على المادة ٩٨٨ منه ، أنهم يسجلون ما استقر عليه القضاء الفرنسى (أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ٢٢٢) فى حين أن الحقيقة غير هذا ، فلم يغتصب القضاء الفرنسى إلا حق إنقاص الأجر دون زيادته . على أن سلطة القاضى فى زيادة المقابل ، على نحو ما ذكرنا ، والمسلم له بها فى المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تخالف المفهوم ضمناً من العبارة الأخيرة للمادة ٢/٧٠٩ التى تسقط سلطة القاضى على المقابل « إذا دفع طوعاً بعد تنفيذ الوكالة » .

٢ — للأجر فى عقد العمل ، كما أشرنا (راجع سابقا فقرة ٨٧ ، وأنظر لاحقا ، فقرات ٢١٠ وما بعدها) ، نظراً لطبيعته ، نظام قانونى خاص روعى فيه مصلحة العامل ، ولا ينطبق هذا النظام على المقابل فى عقد الوكالة ولا يفيد منه الوكيل .

٣ — لايتمتع الوكيل بالحماية المقررة للعامل بمقتضى القواعد الخاصة بتنظيم العمل ، كتحديد ساعات العمل ، والعطلة الأسبوعية (أنظر لاحقا ، فقرات ١٣٨ وما بعدها) .

٤ — تختلف القواعد الخاصة بانتهاء العقد إختلافا جوهريا فى عقد العمل عنها فى عقد الوكالة . فتنتهى الوكالة بموت الموكل (مادة ٧١٤ مدنى) بينما الأصل أن لاينتهى عقد العمل بوفاة رب العمل (مادة ١/٦٩٧ مدنى) . ولا يمكن إنهاء عقد العمل ذو المدة المحددة قبل انتهاء الأجل المتفق عليه أو العمل موضوع العقد (مادة ٦٩٤ مدنى) ، كما لايجوز إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة إلا بعد إخطار الطرف الآخر وإمهاله مدة معينة (مادة ٦٩٤ مدنى) ، وعلى القاضى فى بعض الحالات ، فى عقد العمل ، سلطة إلغاء فصل العامل والأمر بإعادته إلى عمله(مادة ٤/٦٦ عمل) . ولا شئ من ذلك كله فى عقد الوكالة لأنها « عقد غير لازم » ، فللموكل عزل الوكيل قبل انتهاء الوكالة » و« للوكيل أن

القانون الرومانى ، بغير هذا العنصر ، إذ كانت عقداً مبعثه الثقة بين العاقدين التى حصرته فى دائرة الاصدقاء وجعلت المجانية قوامه ، حين كان الأجر عنصراً فى عقد العمل(٢) . ولم يتدخل نوع العمل فى تعيين مجال كل من العقدين ، وتمييز أحدهما عن الآخر ، إلا بعد تطور المجتمع الرومانى ، وتغير الفكر القانونى تبعاً له ، فأصبح المقابل لايتنافر مع مستلزمات الوكالة ، ولايمس غير طبيعتها . ومن ثم ولى الفقهاء وجوههم شطر عنصر العمل، ليجدوا فيه فيصل التفرقة بينهما ، معتبرين موضوع عقد العمل أقل نبلا ، وأدنى رفعة ، من موضوع عقد الوكالة . وتحدد ، فى العرف ، على هذا الأساس ، نطاق العقد الأول بالأعمال اليدوية ، نظراً لاحتقار المجتمع لها ، ودائرة العقد الثانى بالأعمال العقلية ، تبعاً لتقديره إياها(٣) . وورث الفقهاء ، فى القانون الفرنسى القديم ،

=يتنازل عن الوكالة قبل الفراغ من تنفيذها » (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ٢٣٤– ٢٣٥) ، ولا يقيد هذه القواعد إلا الالتزام بتعويض الضرر الذى يلحق الطرف الآخر من إنهاء الوكالة « فى وقت غير مناسب أو بغير عذر مقبول »

٥ – للعامل (أنظر لاحقا ، فقرة ٢,٣٧ ، بعد سن الستين مكافأة عن مدة خدمته ، بينما ليس للوكيل ، عند إنهاء وكالته حق فى مثل هذه المكافأة . ويلاحظ أن الحقوق فى عقد العمل الفردى ، تكون فروقا بينه وبين عقد الوكالة .

٦ – « تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة» (مادة ١/٦٩٨) إلا فى حالة واحدة (مادة ٢/٦٩٨ مدنى) بينما تخضع الدعاوى الناشئة عن عقد الوكالة للقاعدة العامة فى التقادم المسقط (مادة ٣٧٤ مدنى) .

أنظر ، فى أهمية التفرقة بين العقدين ، ديران وچوسو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤١ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٣ ؛ كولان وكاپيتان ، جزء ٢ ، فقرة ١٠٨٦ ؛ نمور – أوجست ، المرجع المشار إليه لاحقا ، هامش ٢ ، ص ٥ وما بعدها ؛ وعلى الخصوص كولان COLIN ، تحديد الوكالة بأجر ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٣١ ، ص ٦ وما بعدها ؛ وأنظر أيضا الدكتور محمد على عرفة ، التأمين والعقود الصغيرة ، الطبعة الثانية ، ص ٣٥١– ٣٥٢ .

(٢) نمور – أوجست NEMOURS-AUGUSTE ، التمييز بين الوكالة بأجر وعقد إيجار الأشخاص ، رسالة ، پاريس سنة ١٩١٤ ، ص ٩ – ١٠ ؛ كولان ، المرجع السابق فقرتا ١٤ و ١٥ ؛ وقارن فقرة ١٠٢ .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١ ، وهامش ٢ ؛ وأنظر فى تفصيلات الموضوع ، نمور – أوجست ، المرجع السابق ، ص ١١ وما بعدها . ونشأ عن خلاف تقدير المجتمع لموضوع أحد العقدين عن موضوع العقد الآخر فارق فى طبيعة المقابل فى كل منهما : كان الأجر فى عقد العمل يعتبر عوضاً حقيقياً عن=

تقاليد الرومان ، واعتبروا ، فى أولى مراحله ، المجانية قوام الوكالة ، ثم إعترفوا ، فى ختام تطوره ، بطبيعة المقابل مميزاً لها : خدمات الوكيل تعلو عن التقويم بالمال ، ولا يعتبر ما يتقاضاه عوضاً كاملا عما قام به ، وبهذا إنحصرت تلك الخدمات ، كما كان الحال عند الرومان ، فى دائرة الأعمال العقلية(٤) .

وظلت هذه الفكرة الأخيرة عالقة بأذهان واضعى المجموعة المدنية الفرنسية ، كما يتضح من الأعمال التحضيرية(٥)، وإن ظهر فى تعريفهم لعقد الوكالة فكرة جديدة . فالنص . فى المادة ١٩٨٤ . على أن الوكالة عقد بمقتضاه يعطى شخص لآخر « سلطة القيام بعمل لحسابه وباسمه » قاطع فى الدلالة على أن مناطها النيابة القانونية للوكيل عن موكله(٦) . ومع ذلك، نظراً للتقاليد الراسخة . كان التسليم به عسيراً على الفقهاء . واستمر الأولون منهم(٧) ، مؤيدين ببعض الأحكام(٨) . على الأخذ بتعاليم الرومان فى التفريق بين العمل اليدوى الوضيع الذى يؤديه العامل : والعمل العقلى الرفيع الذى

=العمل أو «ثمنا» له إن صح هذا التعبير ، ويعتبر على هذا الأساس عنصراً فى العقد ، لأن الأعمال المادية عندهم كانت قابلة للتقدير بالنقود . أما الأتعاب فى عقد الوكالة ، فلم تعتبر عوضاً ماليا لما قام به الوكيل . لأن الأعمال العقلية كانت تسمو عندهم عن قابلية التقدير بالنقود ، بل تعتبر ، من جهة الوكيل ، عوضاً عما فقده من وقت وما تجشمه من جهد ، ومن جهة الموكل اعترافا منه بما أسداه إليه الأول من جميل . وتكون « هبة المجازاة » أقرب تكييف له . وعلى ذلك ، حتى فى حالة الاتفاق على مقابل ، لم تفقد الوكالة ، بصفة نهائية ، صفتها التبرعية (راجع فى هذا نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ١٢ — ١٤ ؛ كولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٤ وما بعدها) .

(٤) نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٢٢ وما بعدها .

(٥) أنظر نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٢٩ — ٣٣ .

(٦) نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٣٤ — ٣٥ .

(٧) ترولون TROPLONG ، المقايضة والإيجار ، فقرات ٧٩١ ومابعدها ؛ ماركاديه MARCADE ، جزء ٦ ، المادة ١٧٧٩ ، فقرة ٢ ؛ وراجع فى نظرية الوكالة بالنسبة لأصحاب المهن الحرة : جان ساﭬاتييه ، المرجع السابق ، ص ٢٠٧ وما بعدها ؛ وبالنسبة للأطباء ، چيلو ، المرجع السابق ، ص ٢ وما بعدها ؛ لاكا ، المرجع السابق ، ص ٦٨ وما بعدها ؛ سنلار ، المرجع السابق ، فقرات ١٤١ وما بعدها .

(٨) أنظر ، فى هذا القضاء ، مارتينى، المرجع السابق، ص ٨٩ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٩٣ — ٩٦؛ والإحكام المشار إليها فيه .

يقوم به الوكيل . ولهم ، فى سبيل تأييد مذهبهم . دفاع مشهور(٩) . ولم يندثر هذا الرأى نهائياً إلا حينما تغيرت ظروف المجتمع ، وتطور الفكر القانونى تبعاً له ، وأصبح العمل ، أياً كان نوعه ، فى نظر أفراده ، واجباً إجتماعياً ، واستوى عندهم منزلة العاملين جميعاً(١٠) . وعندئذ برزت الفكرة التى كانت ، فى التقنين المدنى ، نابتة ، وصار عنصر العمل ، على غير مافهمه فقهاء روما ، مميز عقد العمل عن عقد الوكالة ، ومحدد نطاق كل منهما ، فانحصر موضوع الوكالة فى الأعمال القانونية ، وموضوع عقد العمل فى الأعمال المادية ، يدوية أو عقلية : بينما يقوم الوكيل ، لحساب الموكل ، تصرف قانونى ، أو سلسلة من التصرفات القانونية ، يؤدى العامل ، لمصلحة رب العمل ، عملا مادياً ، أو عديداً من الأعمال المادية(١١) ، مما جعل جمهور الفقهاء ، وكثيراً من الأحكام ، على غير مقتضى الدقة العلمية ، يرون فى نظرية النيابة فيصل التفرقة بينهما (١٢) .

---

(٩) راجع ، فى هذا ترولون ، المرجع السابق ، فقرات ٨٠٥ وما بعدها .

(١٠) نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٤٤ وما بعدها .

(١١) پلانيول وريبير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٣٠٢٠ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٣٠ ؛ پلانيول ، الموجز فى القانون المدنى ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٣٢ ؛ نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٤٧ ومابعدها ؛ وراجع أيضا فالك—بيير وتان FALCQUE-PIERROTIN ، الوكالة ، والعناصر المكونة لها ، ص ١٢ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها فى ص ١٢ ، هامش ١ ؛ كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٩٣ وما بعدها .

(١٢) أنظر مثلا چوسران JOSSERAND ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٠٠ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ؛ پودرى — لاكانتنرى وڤال ، عقود الغرر والوكالة والكفالة ، فقرة ٣٧٧ ؛ لوران ، جزء ٢٧ ، ص ٣٧٤ ؛ وأنظر أيضا نقض فرنسى ١٤ أبريل سنة ١٨٨٦ ، سيرى ١٨٨٧—١—٧٦ ؛ إستئناف پاريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٢٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٦ —١— ٦٦٨ ؛ السين Seine المدنية ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ١٠٩ . وتحديد عقد الوكالة بنظرية النيابة ، على ذلك الوجه ، يتنافى مع الدقة العلمية ، لأن الوكالة ، كما قد تكون ظاهرة ، فتتضمن نيابة الوكيل عن الموكل ، قد تكون مستترة ، فلا تحتوى تلك النيابة (راجع فى هذا فالك — پييروتان ، المرجع السابق ، ص ١٧ وما بعدها) مما دعا بعض الفقهاء إلى الأخذ ، فى تعريف النيابة ، بنظرية واسعة تشمل « النيابة المباشرة représentation directe » ، التى يتحقق بمقتضاها فى ذمة الأصيل آثار التصرف الذى أبرمه النائب ، إلى جانب ما سمى « النيابة غير المباشرة représentation indirecte » التى—

وقد سلم الفقه المصرى ، فى ظل التقنين القديم ، بما استقر عليه الفقه الفرنسى (١٣) ، لأن المادة ٥١٢/٦٢٥ منه ، فى تعريفها لعقد الوكالة ، كالمادة ١٩٨٤ من المجموعة المدنية الفرنسية ، ربطت بينه وبين النيابة ، التى لا تكون إلا فى التصرفات القانونية . وقصرت بهذا عن الإحاطة بجميع صور الوكالة . وقد تأيد هذا المذهب ، فى التقنين الجديد ، بالمادة ٦٩٩ التى تقضى بأن « الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانونى لحساب الموكل »(١٤) .

= لا تتحقق فيها هذه الآثار إلا بعمل قانونى جديد بين النائب والأصيل (أنظر مثلا بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٤ ؛ وفى نوعى النيابة المذكورين ، كولان ، المرجع السابق ، فقرة ٩٠ ؛ وراجع أيضا نيكولانو NICOLEANO ، النيابة غير المباشرة ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ١٦ وما بعدها . ويذهب الكاتب الأخير إلى إعطاء النيابة غير المباشرة معنى خاصا ، حيث يعترف لها بأثر مباشر فيما بين النائب والأصيل دون الغير . والحقيقة أن قوام النيابة يتركز فى أن التصرف الذى يبرمه النائب ينصرف أثره مباشرة إلى الأصيل ، فما يسمى « نيابة غير مباشرة » إن هو ، فى الحقيقة ، إلا إنعدام النيابة كلية (كلاريز CLARISE ، النيابة ، دورها فى إنشاء الإلتزامات ، فقرة ١٢ ؛ كولان ، المرجع السابق) ، وبذلك تكون الوكالة ، على وجه التأكيد ، أوسع نطاقا من نظرية النيابة (أنظر كلاريز المرجع السابق ، فقرة ٤٠) . إنما يجب عدم الخلط بين النيابة غير المباشرة ، على هذه الصورة . وبين ما يعرف « بالنيابة الناقصة représentation imparfaite » التى بمقتضاها يفيد الشخص من تصرف لم يكن طرفا فيه ، دون أن يمكن الاحتجاج به عليه ، ويكون له ، بناء على ذلك ، الخيار بين قبول آثار ذلك التصرف أو رفضها ، راجع فى هذا النوع الأخير من النيابة ، أودينو ***OUDINOT*** ، النيابة الناقصة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٩ ، ص ١ وما بعدها) .

(١٣) الدكتور محمد كامل مرسى ، العقود المدنية الصغيرة ، الطبعة الثانية ، فقرة ٤٩٥ ؛ دى هلتس ، القانون المدنى المصرى ، جزء ٢ ، ص ٥٦ ، رقم ٤ ؛ جرانمولان ، القانون المدنى المصرى ، العقود ، فقرتا ٥٠٥ و٩١٨ .

(١٤) وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٩٧٢ منه المقابلة للمادة ٦٩٩ ، مايلى : « ويلاحظ فى التعريف أن المادة ٩٧٢ من المشروع نصت صراحة على أن الوكيل يلتزم بأن يقوم بعمل قانونى ، فيصح التوكيل فى البيع والشراء والرهن والارتهان والإيجار والاستئجار ، وفى سائر العقود الأخرى . كما يصح التوكيل فى الوصية وفى قبولها وفى قبول الاشتراط لمصلحة الغير وفى تطهير العقار المرهون ، وكل هذه أعمال قانونية منفردة . وكذلك يجوز التوكيل فى الإدلاء باعتراف وفى توجيه اليمين وفى الدفاع أمام القضاء نيابة عن الموكل (acte de conclure) . ويلاحظ أن القيام بعمل قانونى قد يستتبع القيام بأعمال مادية تعتبر =

وعلى ذلك ، يعتبر ، بحسب الأحوال ، عاملا أو مقاولا ، الطبيب(١٥) ، والمعلم(١٦) ، والخبير(١٧) ، والمحكم(١٨) . كل أولئك يقومون ، على عكس ماقد يبدو ، بأعمال مادية محضة(١٩) . ويتشعب نشاط المهندس ، وتتعدد نواحيه ، فيقوم بوضع مواصفات ورسوم ، أو ملاحظة مواد وأشغال ، أو مراجعة حسابات ومقايسات ، ولكنه يعتبر ، فى جميع ما يقوم به ، على هذا النحو ، مقاولا أو عاملا ، لأن هذه الأعمال فنية ، وليست قانونية(٢٠) . وعلى العكس ، يعتبر المصفى(٢١) وكيلا عن الشركة(٢٢) ، « والسنديك » وكيلا عن الدائنين والمفلس معاً(٢٣) . أما المحامى ، فيكون وكيلا عن المتقاضى إذا مثله فى الدعوى المدنية ، وعن المتهم إذا دافع عنه أمام محكمة الجنايات حيث يكون وجوده معه حتمياً ، أو المخالفات عندما يكون حضوره عنه كافياً ، ولكنه لايكون وكيلا عن العميل الذى يقدم له إستشارة ، أو يعطيه فتوى ، أو يحرر له عقداً ، أو يتولى الدفاع عنه فى جنحة ، لأن مهمته ، فى هذه الحالات

= ملحقة به وتابعة له . أما إذا كان العمل المعهود به قد تمحض عملا ماديا ، فالعقد لايكون وكالة ، بل يكون عقد عمل . فالتعاقد مع طبيب لإجراء عملية جراحية ، أومع مهندس لبناء منزل ، لايعتبر توكيلا» (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٩٠ — ١٩١) .

(١٥) راجع سابقا ، فقرة ١٢٣ ، والمراجع المشار إليها فيها ؛ پلانيول وريپير وبولانجيه ، جزء ٢ فقرة ٣٠٢١ .

(١٦) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، عقود الغرر والوكالة والكفالة ، فقرة ٣٧١ .

(١٧) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٣٠ .

(١٨) نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٦٠ .

(١٩) پلانيول وريپير ، المرجع السابق ؛ وأنظر عكس ذلك بالنسبة للمحكم والخبير ، جيوار ، الوكالة ، فقرة ١٧٧ .

(٢٠) كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٩ ؛ نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٦٢ وما بعدها .

(٢١) Liquidateur .

(٢٢) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٧ ؛ پلانيول وريپير ، المرجع السابق ؛ نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٢٣) ريپير ، الموجز فى القانون التجارى ، فقرة ٢٦٠٩ ؛ نمور — أوجست ، المرجع السابق .

الأخيرة ، على خلاف الأولى، مهمة مادية، وإن إتصلت بالحياة القانونية(٢٤).

١٣٠ — تحديد الضابط المتقدم : ولا يكون العمل قانونياً إلا إذا ساهم القائم به ، فى إنشائه ، بإرادته ، ويتحد ، فى هذا الخصوص، عقد الوكالة ونظرية النيابة، رغم إختلاف نطاق أحدهما عن نطاق الآخر ، وتكون مقومات عمل النائب هى نفس مقومات عمل الوكيل ، وإن لم يكن هذا الأخير ، فى كل الأحوال ، نائباً(١) . أما إذا إنحصر دوره فى نقل إرادة آخر . أو مجرد التوقيع على تصرف أبرمه غيره ، لم يكن نائباً أو وكيلاً(٢)، وإنما كان عاملا أو رسولا(٣) . فلا يعتبر المستخدم الذى يقوم ، بالبيع فى المتجر ، — بتسلم الثمن أو بتسليم السلع —، وكيلا عن التاجر ،ولا المحصل الذى يتناول الأجرة ويناول التذكرة ، فى سيارة النقل المشترك ، وكيلاً عن الناقل . ويمكن تكرار الأمثال . هؤلاء وأمثالهم لا يقومون بغير أعمال مادية،وإن كانت، فى ظاهر الوضع ،تصرفات قانونية،إذا ليس لهم،فى إبرام التصرف أو فى وفاء الالتزامات الناشئة عنه ، إلا مساهمة مادية (٤) . وإذا كان عملهم ، على هذا النحو ،

---

(٢٤) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٣٣ —٢؛ كولان ، المرجع السابق ،فقرة ١٣١ ؛ نمور — أوجست ، ص ٧١ وما بعدها . والفرق بين دفاع المحامى عن المتهم بجناية ودفاعه عن المتهم بجنحة،أنه ، فى الحالة الأولى، عهد الشارع ، على وجه الإلزام ، فى قانون الإجراءات الجنائية ، بالدفاع عن المتهم إلى أحد المحامين ، فيكون بذلك المحامى نائبا عن المتهم بحكم القانون . أما فى الحالة الثانية ، فمهمة المحامى فى الدفاع مهمة مادية محضة لأن حضور المتهم أمام المحكمة ضرورى ، وإلا كان الحكم غيابياً ، وبذلك لايكون المحامى نائباً عنه ، وليس فى المرافعة سوى عمل مادى محض (نمور — أوجست ، المرجع السابق) .

فقرة ١٣٠ :

(١) قارن كلاريز ، المرجع السابق ، ص ٨١— ٨٣؛ فالك — بيروتان ، المرجع السابق، ص ٣٤ وما بعدها ؛ بلانيول وريبير وبولانجيه ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٤ .

(٢) بلانيول وريبير وبولانجيه ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢ ؛ وأنظر مع ذلك فقرة ١٢٣ ؛ كلاريز ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣ .

(٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٩٦ ؛ وأنظر فى تمييز النائب عن الرسول ، كلاريز ، المرجع السابق ، ص ٧٣ وما بعدها ، وص ١٧٨ —١٧٩ .

(٤) كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ ؛ بلانيول ، المرجع السابق ، ص ٧٢٠ ، هامش ٢ ؛ وأنظر فى عكس ذلك فالك — بيروتان ، المرجع السابق ، ص ٤٤— ٤٥ .

يلزم صاحب العمل ، « فليس بمقتضى نظرية الوكالة ، بل لأن التصرف قد أبرم مع المحل التجارى الذى يعتبر العامل أحد عناصره » (٥).

١٣١ — إقتران الأعمال القانونية بأعمال مادية ، وإقتران الأعمال المادية بأعمال قانونية : على أن التقسيمات القانونية ، فى بساطتها ، لاتستطيع الإحاطة بكل صور النشاط ، فى الحياة الاجتماعية ، على تعقدها . فكثيراً ما يزدوج نشاط العاقد ، بأن يؤدى أعمالاً مادية إلى جانب قيامه بتصرفات قانونية . يقضى المنطق القانونى بتطبيق قواعد العقدين ، عندما يمكن التفرقة بينهما ، كل على العلاقة القانونية الناشئة عنه(١). وتتحقق هذه الصورة عندما يُعهد إلى شخص واحد بأداء مهمتين كان يمكن أن يعهد بهما إلى شخصين مختلفين(٢) ، فيكون ، فى ذات الوقت ، وكيلا وعاملا . إذ « لاتوجد إستحالة فى الجمع بين عقد العمل وعقد الوكالة »(٣). لذلك قضت المحاكم الفرنسية ، عندما إجتمع ، فى شخص واحد لدى شركة ، صفة المدير العام ، الذى يعد وكيلا عنها ، وصفة المدير الفنى ، الذى يعتبر مستخدماً لديها(٤) ، بجواز عزله طبقاً لقواعد الوكالة ، بالنسبة لصفته

(٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢ —١ .

فقرة ١٣١ :

(١) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٢٩—١ ؛ وأنظر مثلا لهذه الحالة فى نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ — ١ — ٤٨١ ، وتعليق بواستيل Boistel ؛ وحديثا نقض فرنسى ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ —٤— ٧٨ : « محكمة العمل هى المختصة لنظر المنازعات التى نشأت ، بمناسبة إنهاء عقد العمل ، بين شركة مساهمة وعاملا لديها أصبح مديراً عاماً مساعدا ، وارتبط مع المشروع بعقدين جديدين ، أمكن ، على وجه صحيح ، أن يوجدا معا . أحدهما عقد عمل محدد المدة ، الذى ليس سوى إمتداد لعقد العمل الأصلى ، والآخر يمكن إلغاؤه فى أى وقت ، وهو عقد وكالة » .

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢ —٢ ؛ نقض ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٣٤ ، ص ٢١٥ .

(٣) نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠١ ؛ وكذلك ١٧ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه .

(٤) نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص١ ؛ وتعليق ريبير RIPERT ؛ ٥ يونيو سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، رقم ٣٦ ، ص ١٢١ ، وملاحظات بران BRUN .

الأولى، وأوجبت فى فصله ، بالنسبة لصفته الثانية ، إتباع قواعد عقد العمل[٥] .

ولكن الغالب أن يتعذر تجزئة نشاط العاقد . على هذا الوجه . بأن كان يجمع أعماله غرض واحد . يتعين تكييف العقد على مقتضى العمل الرئيسى . وإغفال ما يعتبر ملحقاً به . ليكون العقد وكالة إذا تركز الغرض الرئيسى للعاقدين منه فى التصرفات القانونية ، وعقد عمل إذا إنحصر هذا الغرض فى دائرة الأعمال المادية[٦]. فلا يعتبر الخادم وكيلا لقيامه بشراء لوازم منزل سيده ، ولا العامل لشرائه بعض المواد اللازمة لصاحب العمل . وإن كانت قواعد الوكالة ، فى مثل هذا الحالات . تنظم العلاقات فى مواجهة الغير . إلا أنها تظل بعيدة عن الروابط فيما بين الطرفين[٧]. ويؤدى تطبيق نفس المبدأ إلى إعتبار العاقد وكيلا إذا إنحصر الغرض الرئيسى من العقد فى تحقيق آثار قانونية فى ذمة العاقد الآخر . إلا أن المنطق القانونى . كما سنرى . قد ينثنى أمام الإعتبارات العملية[٨] .

---

(٥) كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٥ ؛ دبران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٩ ؛ نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٩٤ وما بعدها .

(٦) كولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ؛ دبران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرتا ٧٧٤ و١٤٢٩ ؛ وعلى الخصوص كريمو **CREMIEU** ، تعليقات على القضاء ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩١١ ، ص ٩٤٢ — ٩٤٣ ؛ وراجع مثلا واضحا لهذه الحالة فى مجلس القضاء العمالى **Cons. Prudhommes** ١١ يوليو سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ٥٨٤ .

(٧) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٤٣١ ؛ دبران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢ — ٢ ؛ وأنظر على الخصوص سندريه **CENDRÉ** : دراسة قانونية لإدارة المحل التجارى بأجر ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٤٣ — ٤٦ . إنما لايجوز القول فى هذه الحالة . وفى الحالات الأخرى التى يعتبر فيها الوكيل عاملا ، أن « الوكالة ليست المصدر الاتفاقى الوحيد للنيابة » ، لتأسيس نيابة العامل . حالئذ ، عن صاحب العمل . كما ذهب البعض فى الفقه المصرى (الدكتور محمد لبيب شنب : المرجع السابق ، فقرة ٥٧ ؛ الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٦٧) ؛ لأن الوكالة هى المصدر الوحيد للنيابة الاتفاقية . ولا يمكن ، قانونا . أن يكون عقد العمل مصدراً لها . أما مصدر نيابة العامل . فى تلك الحالات . عن صاحب العمل . فهو الوكالة التى يتضمنها عقد العمل ، والتى لايجوز . بغيرها ، للعامل أن يجرى تصرفاً قانونياً باسم صاحب العمل ، أو لحسابه ، ولو كان مايذهب إليه هذا البعض صحيحا . لاستطاع العامل ، دائما ، أن يجرى التصرفات القانونية لحساب صاحب العمل . وهذا مالم يقل أحد به .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ١٣٢ .

١٣٢ - دور عنصر التبعية فى تكييف العقد : ذهبت ، مع ذلك ، قلة من الفقهاء إلى إيثار عنصر التبعية ، فى عقد العمل ، على طبيعة موضوعه . ورأت فيه فيصل التفرقة بينه وبين عقد الوكالة على نحو ما فعل الجمهور فى التمييز بينه وبين عقد المقاولة(١) . هذا الرأى مردود بأن إستقلال الوكيل ، داخل حدود التوكيل ، مع التسليم بوجوده فى حالات كثيرة ، ليس عنصراً فى عقد الوكالة ، وبالتالى لايتأثر تكييفه بقيام عنصر التبعية بين العاقدين فيه ، ولايرتفع عن الوكيل وصفه إذا كان ، فى وفائه بالتزامه ، تابعاً للموكل ، يتقبل تعليماته ويصدع بأوامره(٢) . آية ذلك إعتبار هذا الأخير ، فى أقضية كثيرة ، مسئولا ، قبل الغير ، عن خطأ الأول ، وفقاً للمادة ١٧٤ ، التى يناط إعمالها بأن يكون له عليه « سلطة فعلية فى رقابته وتوجيهه »(٣) . على عكس المقاول ، الذى لايكون ، فى أية حالة ، تابعاً لرب العمل(٤) ، ويتعذر ، بناء على هذا ، الإرتكان على عنصر التبعية فى تمييز الوكالة عن عقد العمل(٥) . وليس بجدى ، دفعاً لهذه النتيجة ، القول مع بعض الفقهاء بأن تبعية الوكيل للموكل ، فى حالات توافرها ، أقل فى الدرجة من تبعية العامل لرب العمل(٦) ، لأن صلة التبعية الناشئة عن عقد العمل ، كما رأينا(٧) ، تختلف ، بحسب ظروف العاقدين ، قوة وضعفاً ، فضلا عن أن الاتجاه الحديث يرمى إلى التوسع فيها .

فقرة ١٣٢ :

(١) كولان وكابيتان ، جزء ٢ ، فقرتا ١١٣١ و ١٣٤٩ ؛ چوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢٩ .

(٢) ڤارن پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٣ ؛ وأنظر على الخصوص سندريه ، المرجع السابق ، ص ٣٩ .

(٣) مادة ١/١٧٤ ؛ وأنظر فى اعتبار الوكيل تابعاً پلانيول وربير ، جزء ٦ ، فقرة ٦٧٤ .

(٤) هنرى مازو H. MAZEAUD وليون مازو L. MAZEAUD ، موسوعة المسئولية المدنية ، الطبعة الرابعة ، جزء أول ، فقرة ٨٩٦ .

(٥) پلانيول وربير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ؛ كولان ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ وما بعدها .

(٦) أنظر مثلا ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٣ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٤ ؛ نمور - أوجست ، المرجع السابق ، ص ٨٢ .

(٧) راجع سابقا ، فقرات ١١٧ وما بعدها .

والاكتفاء ، فى تقدير توافراها ، بقدر ضئيل من الإشراف والتوجيه(٨) .

ورغم هذا ، لم يكن للفكر القانونى أن يقف جامداً أمام تطور وجوه الحياة فى المجتمع الحديث ، حيث أدى تعقد النظم فيه إلى تخصص عمل الفرد . وتشعب نواحى نشاطه . فظهرت طوائف عديدة إتخذت أداء الأعمال القانونية حرفة تستمد منها وسائل الرزق . وبعدت الشقة بين التنظيم القانونى لعقد الوكالة وحقيقة الدور الذى تهيأ لها، بهذا التطور ، فى العلائق بين الناس . كانت ، فى الأصل ، كما رأينا(٩) ، عقداً أساسه الثقة بين طرفيه، التى جعلت مجاله المعتاد بين الأصدقاء ، ولذا كانت المجانية قوامه ، فينجز الوكيل ، على وجه التبرع ، التصرف موضوع التوكيل . واحتفظت ، كما أشرنا(١٠) ، بذلك الطابع بعد مافقدت صفتها التبرعية . إذ صار المقابل فيها ، من جانب الوكيل ، عوضاً عن مشقة ، ومن جانب الموكل ، إعترافاً بالجميل ، وإنتفت عنه ، على هذا النحو ، شبهة الربح(١١) . ولكنها صارت ، بعد هذا التحور ، عقد مبادلة خدمات بمال ، يتناول الوكيل بمقتضاه أجراً لقاء عمل يؤديه ، وأمكن ، فى هذه الحالات ، أن يقع فى تبعية الموكل ، كما يقع العامل فى تبعية صاحب العمل ، بأن « يدخل فى خدمته » ويكون تحت « إدارته أو إشرافه » ، بعد أن كان يستقل بأداء موضوع التوكيل، أو تقتصر، على الأقل، تبعيته على حدود التصرف الذى يجريه(١٢) . وأصبحت الوكالة ، فى جملة القول ، عقداً لا يفترق عن عقد العمل إلا فى طبيعة محل التزام ناشىء عنه ، وتتحد عناصرهما فيما عداه . ولا يمكن لهذا الفارق وحده أن يفسر ، من الناحية العلمية ، إختلاف النظام القانونى للعلاقات الناشئة عنهما ، أو يبرر ، من الناحية

---

(٨) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٧٣؛ وأنظر نقض فرنسى ١٢ نوفمبر سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٧١٥ ؛ إستئناف أميان Amiens ٢٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٠ —٢— ٢٦٨ .

(٩) راجع سابقا ، فقرة ١٢٩ .

(١٠) راجع سابقا ، فقرة ١٢٩ ، هامش ٣ .

(١١) راجع نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ١٢ وما بعدها ؛ وعلى وجه الخصوص كولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٩ وما بعدها .

(١٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٣ .

الإجتماعية ، قصور الحماية التى جاءت فى التشريع للعامل ، لكونه تابعاً لرب العمل وخاضعاً لسلطته ، عن شمول الوكيل الذى يكون ، فى هذه الصور ، تابعاً للموكل وخاضعاً لسلطته ، أو عدم إمتداد قانون العمل خاصة ، والتشريعات الاجتماعية عامة ، إلى الذين يعيشون قياماً بأعمال قانونية ، وإن وضعت ، فى الأصل ، لمن يؤدون أعمالا مادية .

وهكذا يتجه الشارع الحديث إلى التوسيع فى نطاق عقد العمل ، ليشمل الذين يحترفون أعمالاً كانت تجعلهم ، وفقاً للتحليل الصحيح ، فى عداد الوكلاء ، متى وضعتهم الروابط العقدية فى التبعية التى ينشئها عقد العمل ، لتكون العلاقة ، بين طرفى العقـــد ، علاقة عامل بصاحب عمل ، لا علاقة وكيل بموكل ، ويفيدون بالتالى من جميع ما للعامل من ضمانات وحقوق . ولا يكون لطبيعة موضوع العقد أثر ما فى العلائق بين العاقدين ، إنما تنحصر أهميته ، نظراً لفكرة النيابة ، فى مركزهما إزاء الغير (١٣) . ولعل هذا التطور هو الذى أدى ببعض الفقهاء ، كما أشرنا ، فى تمييز عقد الوكالة ، إلى إغفال طبيعة موضوع العقد ، والاعتداد ، فى تحديد عقد العمل ، بعنصر التبعية الذى يربط العامل برب العمل ، من ناحية ، وباستمرار العلائق بينهما ، من ناحية أخرى : يكون العامل « فى خدمة رب العمل » لفترة من الزمن محددة ، لا فى مهمة أو مهام معينة(١٤). هذا الرأى، وإن كان ، على وجه اليقين ، قاصراً عن الإحاطة بحدود عقد العمل، الذى لا يلزم لقيامه أن يكون مستمراً وقتاً ما، أو أن يبرم لفترة ما(١٥) ، يعبر ، مع ذلك ، فى رأينا ، عن حقيقة إتجاه التشريع الحديث فيما يجب توافره فى عقد موضوعه تصرفات قانونية ، ليعتبر عقد عمل تسرى على طرفيه كل أحكامه ، وينتفى عنه ، تبعاً لذلك ، تكييف الوكالة : يجب لهذا أن تقوم صلة التبعية بين العاقدين ، وأن تلصق بعلاقاتهما خصيصة الاستمرار ، بأن تستغرق وقتاً ما ، أو تتحدد بزمن ما .

١٣٣ ــ الوسطاء التجاريون : وقد أخذ الشارع عندنا بهذا الاتجاه ، فى

---

(١٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٤٢ .

(١٤) كولان وكاپيتان ، جزء ٢ ، فقرة ١١٣١ .

(١٥) نقض فرنسى ٣ أغسطس سنة ١٩٤٢ ، دالوز التحليلى ١٩٤٣ ، ص١ .

أهم تطبيقاته العملية ، وقضى بأن « تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين ، والممثلين التجاريين الجوابين ، ومندوبى التأمين ، وغيرهم من الوسطاء ، ولوكانوا مأجورين بطريق العمالة ، أو يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم »(١) . وفى النص زلة قلم أفصحت عنها الترجمة الفرنسية له(٢) ، وأراد الشارع ، فى الحقيقة ، أن يذكر الطوافين والممثلين والجوابين التجاريين ، ومندوبى التأمين، أمثلة للوسطاء بين المنتجين، أو التجار ، والعملاء . عمل هؤلاء الوسطاء جميعاً هو التقريب بينهم ، والتمهيد بالتالى لعقد الصفقات التجارية . وتقف مهمتهم، فى أحيان كثيرة، عند هذا التمهيد، وقد يقومون، فوق ذلك، فى أحيان أخرى ، نيابة عن البائعين، بإبرام العقود . ويكونون ، فى هذا العمل أو ذاك ، بعيدين عن المحل التجارى الذى يعملون له . ولا يفرق بينهم ، ويقسمهم إلى طوائف عدة ، سوى المكان الذى يؤدون فيه التزاماتهم ، وطريقة هذا الأداء .

فالطواف(٣) ، كما يدل عليه إسمه بالفرنسية ، وسيط تقع دائرة نشاطه حيث يوجد مركز المشروع . وليس له ، فى العادة ، سوى إستقلال ضئيل ، إذ يعهد إليه صباح اليوم بقائمة الزبائن الذين عليه زيارتهم ، ويعرض فى مسائه

فقرة ١٣٣ :

(١) مادة ٦٧٦/١ مدنى . وجاء ، فى المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٩٣٤/١ منه المقابلة للمادة ٦٧٦/١ ما يأتى : « يعتبر (الموزعون) ، والممثلون التجاريون ، والمندوبون المتجولون ، ووكلاء التأمين ، وغيرهم من الوسطاء ، وكلاء عمن يعملون لحسابهم من أرباب الأعمال وتربطهم بهم فى الوقت نفسه علاقة عمل أو استخدام ، فالى إلى حد تطبق قواعد الوكالة أو قواعد عقد العمل ؟ هذا ما تحاول الفقرة الأولى من المادة تحديده ، وإن كان الأمر ، على أى حال ، يرتبط بظروف كل حالة . والحكم الوارد بالنص ، شأنه شأن الحكم الوارد بالمادة السابقة ، مستمد هو أيضا من الاتجاه السائد فى القضاء الدولى» .

(٢) الترجمة الفرنسية للمادة ٦٧٦ــ ١ ما يأتى : «Les dispositions concernant le contrat de travail s'appliquent aux rapports qui existent entre les employeurs et les placiers, repésentants et voyageurs de commerce, les agents d'assusance et les autres intermédiares..» .

(٣) Placier .

نتيجة جهده ، ليتلقى تعليمات جديدة . ويعمل عادة لدى صاحب عمل واحد يكرس له كل وقته(٤). وتكون منطقة عمل الجواب التجارى(٥)خارج دائرة نشاط الطواف ، وتحدد له ، فى كل مرة ، عند بدء رحلته ، ولكنه يتسلم مثله كشفاً بأسماء الزبائن ، ويقدم حساباً عن عمله . ويعمل أيضاً ، فى الغالب ،لدى رب عمل واحد ، يكون له أن يغير ، فى كل وقت ، خطة السير فى رحلته ، ويراقب نشاطه بما يتلقاه من كتابات فى أثنائها ، وبما يبعث إليه من توجيهات خلالها(٦). أما الممثل التجارى(٧) فوسيط يمثل بيتاً تجارياً ، أو عدة بيوت تجارية ، فى إقليم معين ليس فيه مركزه أو مركزها ، أو أحد فروعه أو فروعها ،ويتمتع لذلك بقسط من الاستقلال لايتوفر للطواف أو الجواب(٨). ومندوب التأمين(٩)هو ممثل المؤمن ، شركة التأمين عادة ، فى منطقة معينة ، ووظيفته الرئيسية هى البحث عن المستأمن ، وإغراؤه على إبرام عقد معه(١٠)، والدعاية هى كبرى وسائله(١١) . ويضاف إلى تلك المهمة الرئيسية ، أو يتفرع عنها ، مهمات أخرى ثانوية ، تختلف ، طبقا لبنود عقده ، من شركة إلى أخرى(١٢) ، وتتباين ، فى فروع التأمين المختلفة ، حسب عادات المهنة ، من فرع إلى آخر(١٣) . فقد يكون له ، نيابة عن الشركة ، التوقيع على العقد ، وقد تستبقى الشركة لنفسها هذا الحق(١٤) ، ويدخل عادة فى عمله قبض أقساط

---

(٤) ڤارنجيون GUYON ، المركز القانونى للممثلين والجوابين التجاريين ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، فقرة ١٤ .

(٥) voyageur de commerce ، أو Commis voyageur .

(٦) ڤارن جيون ، المرجع السابق ، فقرة ١٥ .

(٧) Représentant de commerce .

(٨) جيون ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(٩) Agent d'assurance .

(١٠) سان – چوست SAINT-JUSTE ، النظام القانونى لمندوبى التأمين ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ١٠ .

(١١) سان – چوست ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(١٢) سان – چوست ، المرجع السابق .

(١٣) سان – چوست ، المرجع السابق ، ص ٢٠ .

(١٤) سان – چوست ، المرجع السابق ، ص ١٨ .

التأمين ، ودفع التعويض عند تحقق الخطر ، وغير ذلك مما يتصل بتنفيذ عقد التأمين(١٥) . ويشرف على مندوبى التأمين ، فى كل هذا ، وقد يساعدهم فى تأديته ، مفتشون من لدن الشركة التى يعملون لحسابها(١٦) .

ولا يثور أدنى شك فى تكييف مركز هذه الطوائف إذا لم تكن لها سلطة إلزام صاحب العمل بعقود تبرمها نيابة عنه ، إذ ينحصر عملها حينئذ فى البحث عن العملاء ، وجلب الصفقات(١٧) . وهذه مهمة مادية لاشأن لها بموضوع عقد الوكالة ، إنما يعتبر القائم بها عاملا أو مقاولا تبعاً لقيام صلة التبعية بين العاقدين أو انعدامها(١٨) . أما إذا قام ، إلى جانب الأعمال المادية، بتصرفات قانونية ، فيتوقف تحديد مركزه على تعيين العمل الرئيسى منهما ، فى نية العاقدين ، ليظل عاملاً أو مقاولاً إذا اعتبرناه التقريب بين المنتج والعملاء(١٩) ، أو يكون وكيلا إذا وجدناه فى النيابة عن التاجر(٢٠) . ومع ذلك ، تضاربت أحكام القضاء الفرنسى فى هذا التكييف(٢١). وذهبت محكمة النقض الفرنسية ، فى حكم قديم ، إلى اعتبار العقد وكالة عندما ظهرت فيه علامات ثلاث :

---

(١٥) سان — چوست ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(١٦) سان — چوست ، المرجع السابق ، ص ١١ .

(١٧) أنظر ، مثلا لهذه الحالة، فى روان Rouen المدنية ١٣ أكتوبر سنة ١٩٢٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٥ ، ص ٦٧٩ .

(١٨) قارن چومبو GOMBEAUX ، الممثلون التجاريون ، سنويات القانون التجارى ، سنة ١٩٠٦ ، ص ٨٩ وما بعدها ، وعلى الأخص ص ٩٣ — ٩٩ ؛ وفى اعتبار مندوب التأمين مقاولا ، سان — چوست ، المرجع السابق ، ص ٦٢ —٦٤ .

(١٩) أنظر جومبو ، المقال المشار إليه ، ص ٩٩؛ سان — جوست ، المرجع السابق ، ص ٥٨ .

(٢٠) فرى FERY ، يضع كلمات عن الممثلين التجاريين ، سنويات القانون التجارى ، سنة ١٨٨٩ ، ص ١٩٣ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١٩٧ ؛ وقارن نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ١٩٣ وما بعدها؛ وراجع فى عرض الآراء المختلفة فى مركز الممثلين التجاريين جيون ، المرجع السابق ، فقرات ١٧ وما بعدها .

(٢١) أنظر فى هذا القضاء سان — چوست ، المرجع السابق ، ص ٥٦ وما بعدها ؛ جيون المرجع السابق ، فقرة ١٩ ، والأحكام المشار إليها فى ص ٣٥ ، هامشى ٢٢ و٢٣ ؛ نمور — أوجست ، المرجع السابق ، ص ٨١ وما بعدها ؛ جومبو ، المقال المشار إليه ؛ فرى ، المقال المشار إليه .

عدم الاقتصار على تمثيل متجر واحد ، بل يعمل الممثل التجارى لحساب عدة منها ، وعدم وجود أجر ثابت ، بل يقتصر أجره على « نسبة مئوية » من قيمة الصفقات التى يحققها ، وأن يكون مستقلا فى عمله ، فلا تقوم صلة التبعية بينه وبين الذين يعمل لحسابهم(٢٢) . ثم تدخل الشارع الفرنسى لإزالة القيد الثانى حين سوى « العمالة » بالأجر فى دورية الدفع (٢٣) ، والقيد الأول حين قرر لتلك العمالة إمتياز الأجور ، ولو كان المستحق لها يعمل لحساب عدة بيوت تجارية (٢٤) ، وبقى القيد الثالث وحده ، بكل قوته ، ليكون وجوده كافياً لاعتبار العقد وكالة(٢٥) ، وإنعدامه قاطعاً فى إعتباره عقد عمل(٢٦) ، ولو كان يمثل عدة بيوت تجارية(٢٧) ، أو كان مأجوراً بطريق العمالة وحدها(٢٨) .

وقد أخذ الشارع عندنا ، فى المادة ٦٧٦ /١ من التقنين المدنى بالقاعدة المتقدمة . فاعتبر الوسطاء ، على وجه العموم ، عمالا « مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم » ، دون أن يكون لتعدد أصحاب الأعمال ، أو لطريقة دفع الأجر ، أى تأثير على هذا التكييف(٢٩) .

---

(٢٢) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ —١— ٤٤٣ ؛ وقارن مجلس الدولة الفرنسى ١٧ يوليو سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٦ —٣— ٢٠ ؛ وقارن أيضا إستئناف باريس ٢٨ يناير سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٢ —٢— ١٦٧ ؛ و ١٥ يناير سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٤ — ٢ — ١٥٦ ؛ واستئناف نانسى Nancy ٢ فبراير سنة ١٩٠٩ ، دالوز ، ١٩١٠ —٢— ٢٦٨ .

(٢٣) قانون ٢٣ أبريل سنة ١٩٢٤ .

(٢٤) قانون ١٧ يونيو سنة ١٩١٩ ؛ ويلاحظ أن هذا المبدأ قد طبق على المستخدمين ، ولو كانوا متجولين ، بقانون ٩ فبراير سنة ١٨٩٥ .

(٢٥) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٦ —١— ١٩٢ ، وتعليق سى . ف C.F. ؛ و ٢٧ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ٢٩٨ .

(٢٦) أنظر فى هذا المعنى استئناف دوى Douai أول يوليو سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٩ — ٢ — ٢٠٥ .

(٢٧) نقض فرنسى ٣ أغسطس سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٢٣ .

(٢٨) السين Seine المدنية ٥ ديسمبر سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٦ —٢— ١٤١ ، تعليق فالسيمانى FALCIMAGNE .

(٢٩) يمكن تسمية الوسطاء المقصودين فى المادة ١/٦٧٦ المشار إليها ، والذين جاء فيها =

١٣٤ — المبدأ العام الذى تعتبر الحالة السابقة تطبيقاً له ، مديرو المحال التجارية ، ومديرو الفروع ، وغيرهم : والقاعدة، المقررة فى المادة ١/٦٧٦ ، تعتبر ، فى نظرنا ، تطبيقاً لمبدأ عام يقضى بأن يعتبر عاملا كل من يلتزم بأداء أعمال قانونية لحساب آخر ، إذا قام عنصر التبعية بينهما ، واستمرت علاقاتهما مدة ما ، معينة أو غير معينة . والقيد الأخير ، وإن لم يرد فى المادة ١/٦٧٦ ، توجبه الحكمة التى توخاها الشارع من وضعه ، وهى إفادة بعض الطوائف من حماية وضعت للعمال ، نظراً لضعفهم(١) ، فضلا عما فى عدم الأخذ به من تضييق لنطاق عقد الوكالة إلى حد لا يتصور ، لقيام نوع من التبعية ، فى جل الحالات ، بين الوكيل والأصيل . فكأن التبعية الاقتصادية ، فى الواقع ، التى ترسم حدود المبدأ الذى أورد له الشارع ، فى المادة ١/٦٧٦ ، تطبيقاً هاماً ، إذ فى هذة التبعية يجد النص كل حكمته(٢) . وهكذا تسللت التبعية الاقتصادية إلى التشريع عندنا ، بعد أن أصبحت ، فى الدول المتقدمة ، حجر الزاوية فى التشريع الاجتماعى قاطبة .

= أمثلة لهم ، « بالوسطاء التابعين » ، إذ يوجد إلى جانبهم فريق آخر من الوسطاء يمكن تسميتهم ، نظراً لاستقلالهم فى عملهم « بالوسطاء المستقلين » ، أهمهم *السماسرة والوكلاء بالعمولة* ، ولذلك لاينطبق عليهم الحكم الوارد فى النص المذكور . فالممثل التجارى عموماً يعمل لحساب بيت واحد ، أو عدة بيوت تجارية ، بينما يعرض السمسار courtier خدماته على الكافة ، ويظل هذا الفارق قائما بينهما ولو كان الممثل التجارى ، نظراً لاستقلاله ، لايعتبر عاملا . كما يختلف الإثنان فى طبيعة عمل كل منهما : يعمل الممثل التجارى لحساب المتجر الذى يمثله ، ويتقاضى منه أجره ، بينما يعمل السمسار على استقلال واحد من طرفى العقد ، ويتقاضى أجراً من كليهما . ويميز الممثل التجارى عن الوكيل بالعمولة Commissionnaire أن هذا الأخير ، فضلا عن استقلاله ، يتعاقد باسمه لحساب أحد طرفى العقد ، بينما يتعاقد الأول نيابة عن المنتج أو التاجر إن لم يقتصر دوره على التقريب بين العاقدين (راجع فى هذا فرى ، المقال المشار إليه ؛ وراجع فى السمسرة والوكالة بالعمولة والمقارنة بينهما ، سيجان SEGUIN ، سمسار التأمين البرى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٦ ، ص ٥٦ وما بعدها ؛ وفى *الوكالة بالعمولة* ليون — كان ورينو ، المرجع السابق ، جزء ٣ ، فقرات ٤٠٧ وما بعدها .

فقرة ١٣٤ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١ .

(٢) قرب ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٢٥٦ .

والعقد ، الذى يربط مدير الفرع بصاحب المتجر ذى الفروع المتعددة ، يكون ، فى العادة ، عقد عمل ، رغم ما قد يوحى ظاهر الوضع باعتباره وكالة ، لما يقوم به الأول من بيع للزبانة ، إذ ليس لإدارته أقل دور فى تكوين التصرف ، فيكون العمل الذى يؤديه مادياً ، وليس قانونياً(٣). ولا يعتبر وكالة إلا إذا وفر له العقد استقلالا فى إدارته ، وسلطة فى إبرام تصرفات قانونية ، وهو فرض نادر الوقوع فى الحياة العملية(٤). ويدق التكييف حقيقة لعقد إدارة المحل التجارى ، حيث يقوم المدير بأعمال قانونية ، كالتعاقد على توريد السلع ، أو إبرام عقود العمل مع معاونيه ، فوق قيامه بما تستلزمه إدارة المحل من أعمال مادية(٥) ، ويتمتع ، على كل حال ، بحرية فى تحديد أثمان السلع لا يظفر بها مدير الفرع ، ويجمع بهذا ، على التحليل الدقيق ، بين العامل والوكيل . يقضى المنطق القانونى باعتباره وكيلا ، لأن الغرض الرئيسى ، فى نية المتعاقدين ، هو القيام بأعمال قانونية(٦) . ومع هذا فقد إستقر الرأى ، تطبيقاً للمبدأ المذكور ، على إعتباره عاملا إذا كان ، فى إدارته ، خاضعاً لتوجيه المالك وواقعاً تحت إشرافه . ولا يكون وكيلا إلا إذا إستقل عنه فى تلك الإدارة(٧) .

١٣٥ — الطابع الإنسانى والإجتماعى لعنصر العمل ، تنظيم العمل ، وتهيئة أفضل الظروف للعامل فى أثناء أدائه : ويتميز عنصر العمل ، محل التزام

---

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٣٠ ؛ وانظر فى هذا المعنى على الخصوص ساندريه CENDRÉ دراسة قانونية لإدارة المحل التجارى بأجر ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٤٧ — ٤٨ .

(٤) أنظر مع ذلك أمثلة لهذا الفرض فى الأحكام الآتية : نقض (جنائى) فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٢٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٥ ، ص ٦٤٩ ؛ تولوز Toulouse التجارية ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٢٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٨ — ٢ — ٨٣٢ ؛ وقارن مو Meaux التجارية ٣ فبراير سنة ١٩٢٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٦ — ١ — ٤٢٢ ؛ وأنظر فى هذه التفرقة مانيان ، المرجع السابق ، ص ٤٢ — ٤٧ .

(٥) أنظر فى ذلك سندريه ، المرجع السابق ، ص ١١ وص ٤١ .

(٦) أنظر مع ذلك فى عكس هذا الرأى ، كريميو ، التعليق المشار إليه .

(٧) جرانجيه GRANGER ، إدارة وإيجار المحلات التجارية ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٢٩ ، فقرات ٩ وما بعدها ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥١ ؛ وقارن سندريه ، المرجع السابق ، ص ٤١ وما بعدها ؛ وقارن مانيان ، المرجع السابق .

العامل ، فى الدول المتقدمة ، بما يتميز به فيها عنصر الأجر ، محل التزام رب العمل ، من طابع خاص ، لاتصاله بشخص العامل ، إرتباطاً بحياته ومساساً باعتباره ، بل إذا شئنا الدقة ، لتوقف قوة ذلك الحياة وحالة هذا الاعتبار عليه . وإذا كان قدر الأجر . كما قدمنا(١) ، يحدد للعامل وسائل حياته ، فإن مدة العمل تضع له إمكانيات وجوده ، بل إن مدة العمل ، وكيفية أدائه ، أعمق تأثيراً على العامل من قدر الأجر وطريقة الحصول عليه . ولهذا كان تدخل الشارع ، فى مختلف الدول ، لتنظيم العمل ، سابقاً بوقت طويل ، على تدخله فى تحديد الأجور(٢) . فالعمل المستمر أو المرهق يؤدى إلى ضعف فى الجسم ، باحتراق الأنسجة وتولد السموم الضارة(٣) ، فيفقده المناعة ضد الأمراض(٤) ، وإلى وهن فى العقل بما يحدثه إرهاق العضلات من تأثير فى مراكز العصب(٥) . وثبت بهذا ألا غنى للعامل عن الانقطاع عن العمل فترة كافية ، ليستعيض جسمه ، بأغذية جديدة ، عما فقده من وحدات حرارية ، وليتخلص مما تولد عن الجهد

فقرة ١٣٥ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ١٠١ .

(٢) نبتت فكرة تحديد ساعات العمل ، فى فرنسا مثلا ، فى عام ١٨٢٧ ، واتخذت شكلا جديا ، وإن كان محدوداً ، فى عام ١٨٣٧ ، وظهر أثرها فى قانون ٢٢ مارس سنة ١٨٤١ ، وقانون ٩ سبتمبر سنة ١٨٤٨ ، اللذين لم يظفرا فى الواقع بحظ كبير من التنفيذ ؛ (راجع فى هذا نويل NOËL ، تحديد ساعات العمل ، رسالة ، كان Caen ، سنة ١٩٠٧ ، ص ٥٢ وما بعدها) . أما فكرة تحديد الأجور فلم تظفر بصفة جزئية بالتطبيق إلا فى أوائل هذا القرن (قانون ١٠ يوليو سنة ١٩١٥ بالنسبة للعمال فى منازلهم) إذا استثنينا مراسيم ١٠ أغسطس سنة ١٨٩٩ الخاصة بأجور العمال فى مقاولات الأشغال العمومية نظراً لأن خصوصية الحكمة فيها (إتقاء أثر نظام المناقصات الذى تتبعه الدولة على أجور العمال الذين يستخدمهم المقاول الذى يرسو عليه العطاء) ؛ ولكون الدولة هى التى تتحمل ، فى النهاية ، أثرها ، يمنعان من إلحاقها بنظام تحديد الأجور ، (أنظر فى تاريخ تحديد الأجور ، فى فرنسا ، بيك ، فقرات ٩٤٥ وما بعدها) .

(٣) بلنك PELLENC ، العطلة الأسبوعية ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٩٠٩ ؛ ص٣–٥ .

(٤) دآركور D'HARCOURT ، العطلة الأسبوعية فى فرنسا ، رسالة ، رن Rennes سنة ١٩٠٥ ، ص ٩ ؛ وقارن ڤيار VIARD ، إنقاص مدة العمل المستخدم ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ ، ص ٣٨ –٣٩ .

(٥) بلنك ، المرجع السابق ، ص ٦ .

من سموم فيه ، ولتهدأ أعصابه بعد ما أثارها إنهاك العضلات(٦) . وقيل ، وصفاً لذلك ، إن الراحة للجسم بمثابة الزيت للآلة(٧). وليست الراحة للعامل، على هذا النحو ، ضرورة « فسيولوچية » فقط ، بل هى أيضاً ضرورة معنوية، حيث يتيح له الفراغ إنماء ملكاته العقلية أو الذهنية ، بالمشاهدة والمطالعة(٨)، لىزيد نصيبه من الثقافة والتعليم(٩)، وضرورة إجتماعية ، إذ لايستطيع بغيرها أداء واجباته نحو أولاده ، والإشراف على شئون أسرته(١٠) ، وضرورة سياسية، تحتمها فسلفة النظم «الديموقراطية»، حيث يعجز عن المساهمة ، على وجه فعال أو مفيد ، فى حكم بلاده ، دون فسحة زمنية تتيح له الاجتماع بزملائه والاتصال بالساسة(١١) . فضلاً عن وقاية فيها للعامل من مفاسد ، كالمخدر أو الخمر ، يدفعه إليها ما ينجم عن إجهاد جثمانه من إرهاق لأعصابه(١٢).

ولم تظهر ، فى الحقيقة ، حاجة الجماعة إلى هذا التنظيم إلا بعد إلغاء نظم الطوائف وزوال ما كانت تحويه ، فى هذا الخصوص ، من ترتيب، فى أغلب الأحيان ، دقيق(١٣) ، لتصير مدة العمل ، كباقى بنود العقد ، خاضعة نظرياً لإرادتى العاقدين ، وينفرد ، فى الواقع ، بتحديدها صاحب العمل(١٤) ،وقت نشوء الصناعات الكبرى ، التى كانت الآلة فيها أداة الإنتاج بدل ذراعى

---

(٦) بلنك ، المرجع السابق .

(٧) دآركور ، المرجع السابق ، ص ٩ .

(٨) ڤيار ، المرجع السابق ، ص ٣٠ ؛ دآركور ، المرجع السابق ، ص ١٠ — ١١ .

(٩) فوران FAURAN ، تنظيم مدة العمل فى فرنسا ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٩٠٦ ، ص ٤٩ — ٥٠ .

(١٠) بلنك ، المرجع السابق ، ص ١١ ؛ ڤيار ، المرجع السابق ، ص ٤٣-٤٦ ؛ ودآركور ، المرجع السابق ، ص ١١ ؛ فوران ، المرجع السابق ، ص ٤٧— ٤٨ .

(١١) كوست COSTE ، التنظيم القانونى لمدة العمل ، رسالة ، إكس — مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٥ ، ص ١٤٦ ؛ دآركور ، المرجع السابق ، ص ١٢ .

(١٢) إنجلمان ENGELMANN ، راحة يوم الأحد فى الصناعة ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، ص ٢٨ ؛ بلنك ، المرجع السابق ، ص ١٢— ١٣ ؛ فوران ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .

(١٣) أنظر ، فى تحديد ساعات العمل فى نظم الطوائف ، نويل ، المرجع السابق ، ص ١٤ وما بعدها .

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٤١ وقارن سابقا ، فقرة ١٠١ ؛ وبيك ، فقرة ٧٠٥ .

العامل ، وإقتصر لهذا دوره على ملاحظتها أو إدارتها(١٥) . وأفاد أصحاب الأعمال من هذا التطور ، فاستعاضوا عن العسر الذى أزاله ، عن مهمة العامل، طيلة فى ساعات العمل(١٦) ، واستبدلوا بالرجال ، فى مصانعهم ، النساء والأطفال ، الذين يؤدون ، بعد إنتشار الآلات ، ذات العمل لقاء أجر أقل(١٧) . فدفع الزوج إلى العمل زوجته . وساق الأب إلى المصنع بنيه ، وهكذا جندت العائلة بأسرها للحصول على ما يسد الرمق ، ويقوم بالأود .

تنبهت الجماعة إلى ما يحيط بكيانها من خطر شديد ، — بانحلال جسوم الرجال ، وذبول نضارة الصغار ، وتزعزع أخلاق النساء ، فوق ما يصيب الأسرة ، خلية الوطن ، من تفكك واضمحلال — ، لايقتصر على الجيل الحاضر ، بل يمتد حتماً ، نظراً لضعف السلالة ، إلى مايعقبه من ذرية وأجيال . ونادى المصلحون ، حفظاً للجماعة ، بحماية العمال عموماً ، والنساء والأطفال خصوصاً ، بعد أن عُرف ، من كتابات نشرت وتحقيقات أجريت(١٨) ، مدى الإرهاق الذى يعانيه كل أولئك فى مختلف المصانع . فتدخل الشارع فى تنظيم العمل قبل أن تحمله النقابات على التشريع فيه . وقد أثار هذا التدخل خلافاً بين الكتاب ، وإنقسموا إزاءه بين مؤيد ومعارض(١٩) ، وإن إتفق جميعهم على وجوب حماية الأحداث(٢٠) ، ورضى أغلبهم بحماية النساء(٢١) ، لوجود ظروف خاصة بكل منهما تحتمها ، فوق ما قدمنا من أسباب عامة تدعو

---

(١٥) فوران ، المرجع السابق ، ص ١٩ — ٢٠ ؛ نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٤ .

(١٦) نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٥ .

(١٧) نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٤ ؛ وأنظر أيضاً مازل MAZEL ، تحريم العمل ليلا على النساء فى التشريع الفرنسى ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، ص ١٣ — ١٥ .

(١٨) أنظر مثلا نتيجة تحقيـق أجرى فى فرنسا عام ١٨٤٠ ، الدكتور ڤيليرميه WILLERMÉ ، تقرير عن الحالة الجثمانية والمعنوية للعمال المستخدمين فى مصانع القطن والصوف والحرير ، وأنظر ملخص هذا التقرير فى نويل ، المرجع السابق ، ص ٤٨ وما بعدها .

(١٩) أنظر فى هذا الجدل ، پيك ، فقرات ٦٩٢ وما بعدها .

(٢٠) كير CAIRE ، تشريع العمل الصناعى للنساء والأحداث ، رسالة ، كان Caen سنة ١٨٩٦ ، ص ١٥ — ١٦ ؛ أنظر مثلا أحد أنصار المذهب الحر ليروى — بوليو LEROY-BEAULIEU ؛ الدولة الحديثة ووظائفها ، ص ٣٤٦ .

(٢١) نويل ، المرجع السابق ، ص ٢١٨ وما بعدها .

إليها : فالحدث ، لضعفه ، أكثر إستهدافاً لاستغلال صاحب العمل ، ويكون التنظيم ، بالنسبة له ، بمثابة الولاية أو الوصاية تتولاها الدولة(٢٢) ، ما دامت تلك التى لوليه أو وصيه لم تمنعه من الزج به فى جحيم المصانع ، ليجنى العلة مع القوت ، وثبت بهذا أن غريزة البقاء ، أو شهوة الكسب ، أقوى ، لدى الوالدين ، من عاطفة الحب عندهما للبنين(٢٣) ، فضلا عما فى إضناء الحدث ، على وجه الخصوص ، من خطورة على مستقبل الوطن ، لما بين صحة الحدث وسلامة الأجيال القادمة من إرتباط وثيق ، لأن إرهاق الصغير بالعمل يعوقه عن إكتمال النمو جثمانياً ، ويورثه العلل عقلياً(٢٤) ، فلا يخلفه فى الأرض سوى ذرية ضعيفة الجسوم ، معتلة العقول(٢٥). كما أن ضعف المرأة معنوياً ، — تبعاً لفقدانها ، مع أترابها ، شعور الجماعة وروح التضامن ، بل وخصلة المثابرة — ، جعل جهدها ، فى النضال عن حقوقها ، ضئيلاً ومحدوداً(٢٦) ، وضعفها جثمانياً يجعلها أقل إحتمالاً للمشقة ، وأسرع تأثراً بالإجهاد ، من الرجل(٢٧) ، زيادة عما فى إرهاقها ، على مستقبل النسل ، من خطر جسيم ، لأن لسقمها أثراً مباشراً على السلالة(٢٨) ، إذ يقع عليها تكوين الطفل قبل ولادته ، وتغذيته بعد ولادته ، مما يجعل حماية الحدث دونها نوعاً من العبث(٢٩) ، والفراغ ، أخيراً ، أكثر لزوماً ، وأشد ضرورة ، للمرأة من الرجل ، لأن عليها واجباً اجتماعياً لا يتحمل

---

(٢٢) نويل ، ، المرجع السابق ، ص ١٨٨ ؛ بيك ، فقرة ٦٩٤ .

(٢٣) نويل ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ — ١٩٦ ؛ بيك ، فقرة ٦٩٥ .

(٢٤) فارن فوران ، المرجع السابق ، ص ٢٨ — ٢٩ .

(٢٥) نويل ، المرجع السابق ، ص ١٩٠ — ١٩٢ .

(٢٦) ساروت SARRAUTE ، التحديد القانونى لمدة العمل فى ألمانيا ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، ص ٥ — ٦ ؛ وعلى الخصوص نويل ، المرجع السابق ، ص ٢١٩ — ٢٢٤ ؛ ومازل ، المرجع السابق ، ص ٣ — ٤ .

(٢٧) شازال CHAZAL ، تحريم العمل ليلا على النساء فى الصناعة الفرنسية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٢ ، ص ٩ — ١٠ ؛ مازل ، المرجع السابق ، ص ٥ — ٧ .

(٢٨) أنظر شازال ، المرجع السابق ، ص ١٨ — ٢٢ ؛ ومازل ، المرجع السابق ، ص ٩ .

(٢٩) جاكييه JACQUIER ، التحديد القانونى ليوم العمل فى فرنسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٢ ، ص ١٢٥ ؛ نويل ، المرجع السابق ، ص ٢٢٣ — ٢٢٧ ؛ بيك ، فقرة ٦٩٨ ؛ وأنظر أيضا فوران ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

هذا الأخير مشقته : تنشئة الطفل ، وتربيته ، وإعداد منزل الأسرة وتعهده . والقيام بعبء الحياه داخله(٣٠) . لكل هذا ، سبق تنظيم العمل ، فى جميع البلاد ، للحدث والمرأة، تنظيمه للرجل العامل بوقت طويل(٣١) . فوضع سن دنيا لقبول الحدث فى العمل . وحرّم على الأحداث والنساء العمل الشاق . كالعمل ليلا(٣٢) ، أو فى جوف الأرض(٣٣) . وحددت لهما ساعات العمل يومياً ،ومنحا عطلة أسبوعية للاستجمام والراحة(٣٤) .

إنما كانت حماية الرجال أكثر دقة . وأوفر صعوبة . وأثار تقرير حد أقصى لساعات العمل لهم ما أثاره وضع حد أدنى لأجورهم،وإنتهى الجدل فى تنظيم العمل إلى مثل ما انتهى إليه النقاش فى تحديد الأجور(٣٥). وسلم الجميع

---

(٣٠) بيتى PETIT . مدة العمل فى التجارة والصناعه . رسالة . باريس سنة ١٩٢٠ ، ص ١٠ ؛ مارل . المرجع السابق . ص ٧-١٠ ؛ وقد جاء فى المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٨٠ سنة ١٩٣٣ . الذى نظم عمل النساء فى الصناعة والتجارة ، خاصا بهذه الاعتبارات ، ما يأتى : « وليس الغرض من حماية المرأة فائدتها الشخصية فحسب ، بل هناك أسباب أخرى لهذه الحماية لهـا أرتباط بالمصلحة العامة. ذلك أن راحة العاملة ورفاهيتها لها أثر كبير فى حياتها العائلية والإجتماعية ، فلو أرهقت النساء بتشغيلهن ساعات طويلة أو أثناء الليل ، أو كلفن بحمل أثقال فوق طاقتهن ، فان ذلك لايضر بهن وحدهن بل يتعداهن إلى ذرياتهن . كذلك إستخدامهن فى صناعات خطرة أو مضرة بالصحة فانه لايقل ضرراً بهن وبنسلهن» .

(٣١) أنظر ، فى تاريخ تنظيم العمل ، فى فرنسا ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٢٠٦ وما بعدها ؛ دى بنتو DE BENNETOT . التنظيم القانونى لمدة العمل فى فرنسا ، رسالة، بوردو Bordeaux سنة ١٩٠٧ . ص ٩وما بعدها . وص ٣٩ وما بعدها . وص ٥٣ وما بعدها . وص ٧٨ وما بعدها ؛ كير . المرجع السابق . ص ٣٥ وما بعدها ؛ فوران . المرجع السابق . ص ٥٣ وما بعدها ؛ وفى إنجلترا (فيما يتعلق بالنساء والأحداث)ڤيالا — مارتان VIALLA — MARTIN ، تنظيم العمل للنساء والشبان والأحداث فى الصناعة الإنجليزية ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٠ . ص ١ وما بعدها ؛ وفى ألمانيا ساورت . المرجع السابق ، ص ١٦ وما بعدها .

(٣٢) أنظر ، فى مضار العمل ليلا . دى كورسى DE COURSY ؛ العمل ليلا للرجال البالغين . رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ . ص ١١ وما بعدها .

(٣٣) أنظر ، فى خطورة العمل فى جوف الأرض ، بيه دى برك BÈS DE BERC ؛ قانون ٢٩ يونيو سنة ١٩٠٥ الخاص بمدة العمل فى المناجم . رسالة . باريس سنة ١٩٠٦ ؛ ص ٧١ وما بعدها ؛ وأنظر مع ذلك ص ٥٠ وما بعدها .

(٣٤) أنظر كير ، المرجع السابق ،ص ٧٥ وما بعدها .

(٣٥) أنظر فى هذا الموضوع: پيك ؛ فقرات ٧٠٢ وما بعدها ؛ نويل ، المرجع السابق،=

بأن حماية العامل أمر يحتمه . على الدولة، واجب المحافظة على مصالح الوطن ، قبل أن توحى به إليها مثل عايا للعدل الاجتماعى (٣٦). وما لبث أن شمل التنظيم الرجال البالغين ، ليظل القانون بحمايته ، على هذا الوجه ، جميع العاملين دون تفريق أو تمييز . حددت لهم أيضاً ، بصورة جدية ، ساعات العمل يومياً ، وأيام العمل أسبوعياً (٣٧). وما زال الحد الأقصى لساعات العمل فى إنخفاض مستمر ، تبعاً لتقدم الفكر الاجتماعى الذى يدعو إلى النهوض بالعامل من جهة. وتحسن وسائل الإنتاج التى تعوض النقص فى ساعات العمل من جهة أخرى. فضلا عن إستخدام تنظيم العمل أداة لتحقيق أغراض إجتماعية تنحصر فى مكافحة البطالة (٣٨)، حتى صارت فى التشريع الفرنسى مثلا أربعين ساعة فى الأسبوع (٣٩). وكان آخر التطور أن منح العمال عطلة سنوية ليستجمعوا قواهم

=ص ٢٧٠ وما بعدها ؛ بيكسيه BAIXES ، يوم الثمانى ساعات فى فرنسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ٩ وما بعدها ؛ إنجلهان ، المرجع السابق ، ص ٧ وما بعدها ؛ فوران ، المرجع السابق ، ص ٢٤ وما بعدها ؛ وأنظر ، مع ذلك، فى نقد مبدأ تحديد ساعات العمل تشريعياً ، مارى MARIE-CARDINE ، تطبيق قانون الثمانى ساعات فى فرنسا ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٣ ، ص ٥ وما بعدها ؛ وقارن دى كورسى ، المرجع السابق ، ص ١٠١ وما بعدها .

(٣٦) بيكسيه، المرجع السابق، ص ١٠ ؛ جاكييه، المرجع السابق ، ص ١٢٦ وما بعدها .

(٣٧) حددت ساعات العمل فى فرنسا ، التى لاتعتبر أسبق الدول فى تنظيم العمل ، لجميع العمال بقانون ٩ سبتمبر سنة ١٨٤٨ ، ولكنه ظل وقتاً طويلا دون تنفيذ جدى ؛ ثم صدرت ثلاث قوانين فى سنوات ١٩٠٠ ، و ١٩٠٢ ، و ١٩٠٤ طبقت على العمال الذين يعملون مع النساء أو الأحداث ، الحد الأقصى لساعات العمل لهؤلاء الأخيرين . وبذلك أفاد هؤلاء العمال من إنقاص ساعات العمل للنساء والأحداث (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ،فقرة ٢٠٧)، ثم حددت ساعات العمل اليومى بثمانى ساعات ، بالنسبة للجميع بقانون ٢٣ أبريل سنة ١٩١٩ . أما العطلة الأسبوعية فقد تقررت للعمال بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٠٦ (راجع فى أحكام هذا القانون بلنك ، المرجع السابق ، ص ٧٩ وما بعدها ؛ وأنظر فى التشريعات التى قررت هذه العطلة فى الدول الأخرى ، ص ٤٥ وما بعدها) ، وقد عدل هذا القانون بقوانين ١٦ فبراير سنة ١٩٢٢ ، و ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٢٣ ، و ١٩ أبريل سنة ١٩٢٤ (وأنظر ، فى نظام العطلة الأسبوعية فى الوقت الحاضر ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٢٢٨ وما بعدها ؛ وبليز ، تنظيم العمل ، فقرات ٦٩ وما بعدها)

(٣٨) أنظر : فى الأسباب المختلفة لإنقاص ساعات العمل، ديران وڤيتو، جزء ٢ ،فقرة ٢٠٥ .

(٣٩) قانون ٢١ يوليو سنة ١٩٣٦ ؛ أنظر ديران وڤيتو، جزء ٢ ،فقرات ٢١٢ وما بعدها ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٢١ وما بعدها .

ويجددوا نشاطهم . ويستمتعوا فيها بالحياة(٤٠).

وليس تحديد فترة العمل هو المظهر الوحيد لحماية العامل . بل يشمل تنظيم العمل . زيادة عليه . من ناحية . مجموعة قيود تهدف إلى تهيئة ظروف العمل على وجه يحفظ صحة العامل . ويضمن سلامته ، على وجه العموم(٤١) . كفرض إشتراطات صحية فى محل العمل(٤٢) . ويتى خلق الصغير والمرأة على وجه الخصوص . كإلزام رب العمل بالسهر على سيادة حسن الآداب بينهم(٤٣) . ويتضمن . من ناحية أخرى . وضع نظم عديدة ، داخل المنشأة ، تجمعها وحدة الهدف . فى وقاية عمالها من أخطار العمل . وفى درء ما قد ينجم عنه من ضرر . « كلجنة الصحة والوقاية »(٤٤) ، التى يتعاون فيها رب العمل ، مع ذوى الخبرة والعمال . فى العمل على تحسين شرائط الصحة والوقاية فى المنشأة . و « كالخدمة الصحية »(٤٥) ، التى تنحصر مهمتها فى مراقبة الظروف الصحية للعمل . وملاحظة صحة العمال . رتجنيبهم ما قد ينشأ عنه من إصابات وأمراض . و « كالخدمة الاجتماعية »(٤٦) التى تعنى برفاهية العمال وعائلاتهم . مادياً بتسهيل إعتيادهم على العمل . ومراقبة أدائهم له . ومعنوياً بدراسة ما يثيره استخدام الشباب والنساء من مسائل . وبالمساهمة فى كل ما يقصد به تثقيف العمال وترقية شئونهم(٤٧) .

---

(٤٠) أنظر . فى نظام العطلة السنوية فى القانون الفرنسى ، دیران وڤيتو . جزء ٢ ، فقرات ٢٧٤ وما بعدها ؛ بليز ، المرجع السابق . فقرات ٩٨ ومابعدها ؛ ولم يتقرر هذا النظام ، لجميع العمال ، إلا بقانون ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ .

(٤١) رواست وديران ، فقرة ٣٣٠ ؛ ديران وڤيتو . جزء ٢ ، فقرة ٢٩٣ .

(٤٢) ديران وڤيتو ، المرجع السابق . فقرة ٢٩٥ .

(٤٣) ديران وڤيتو . المرجع السابق ، فقرة ٢٩٧ .

(٤٤) Comité d'hygiène et de sécurité ؛ أنظر ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرات ٣٠٢ وما بعدها .

(٤٥) Service médical du travail ؛ أنظر ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرات ٣٠٧ وما بعدها .

(٤٦) Service social du travail ؛ أنظر ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرات ٣١٢ وما بعدها .

(٤٧) أنظر ، فى تفصيلات ذلك كله ، بليز ، المرجع السابق ، فقرات ١٨٦ وما بعدها .

١٣٦ — تنظيم العمل فى القانون المصرى، تاريخه ، وتطوره : أما عندنا ، فقد ظلت إرادة صاحب العمل تقوم ، إلى عهد قريب ، مقام القانون فى تنظيم العمل(١) . وعانى العامل المصرى ، كما أشرنا(٢) ، ما كان يعانيه العامل ، فى الدول الأخرى ، فى الماضى البعيد(٣) . فبينما تحرك الشارع ، فى هذه الدول ، للقيام بواجبه إزاء العامل ، قبل بداية القرن الحالى بوقت طويل(٤) ، فرض « المعتمد البريطانى » و « معاهدات الامتيازات » على شارعنا الجمود(٥) . وبقى أسبوع العمل عندنا طويلا غاية الطول ، ظروف العمل قاسية بالغة القسوة ، فى الزراعة والصناعة على السواء : يساق الصبية ، فى الخامسة صباحاً ، إلى مزارع القطن لجنى المحصول ، ولا يثوبون إلا فى السادسة مساء(٦) ، ويكون سوط صاحب العمل ، أومندوبه ، دواء الإعياء ، أوجزاء الكسل(٧) . وتراوح أسبوع العمل ، فى الصناعة ، بين سبع وسبعين ساعة وأربع وثمانين(٨) ، ولم يقل ، فى أى منها ، عن سبعين(٩) . ووصلت القسوة منتهاها فى محالج القطن ، حيث بلغ يوم العمل ، فى جو خانق ، خمس

فقره ١٣٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢.

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢ .

(٣) راجع سابقا فقرة ١٣٥ . كان ضمن مطالب عمال شركة ترام القاهرة ، التى أضربوا من أجلها فى شهر أكتوبر سنة ١٩٠٨ « أن يحرم على موظفى الشركة الإعتداء على العمال بالضرب أو السب أو الإهانة » (أنظر الدكتور عزيز المراغى ، تشريع العمل فى مصر ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٣٧ ، ص ١٩٢) .

(٤) راجع سابقا ، فقرة ١٣٥ .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ٢ ، هامش ٩ .

(٦) الدكتور مصطفى صديق النجار ، الفلاح والعمل اليدوى فى مصر ، رسالة ، ليون **Lyon** سنة ١٩١٣ ، ص ٤٧ — ٤٨ .

(٧) الدكتور مصطفى صديق النجار ، المرجع السابق .

(٨) ڤاليه **VALLET** ، دراسة أحوال العمال فى الصناعات الكبرى بالقاهرة ، رسالة ، جرينوبل **Grenoble** سنة ١٩١١ ، ص ٤٨ ، وص ٨١ ؛ الدكتور عزيز المراغى ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ .

(٩) ڤاليه ، المرجع السابق ، ص ٧١ .

عشرة أو ست عشرة ساعة دون إنقطاع[١٠] . وزج أصحاب الأعمال فيها أطفالا في سن السادسة[١١] . مما أجبر الشارع على تنظيم ساعات العمل للأحداث . في تلك المحالج . بقانون[١٢] . لم يظفر . رغم تواضع ما جاء فيه . بنصيب كبير من التنفيذ[١٣] .

وبدأ الشارع في تنظيم العمل . كما أشرنا[١٤] . منذ عهد قريب . حين زالت القيود التي كانت تغل يديه عن التشريع فيه . أو كادت تزول . فنظم عمل الأحداث في الصناعة[١٥] . وعمل النساء في الصناعة والتجارة [١٦] ، ثم تناول أخيراً عمل الرجال البالغين . بتحديد ساعاته لهم «في بعض الصناعات[١٧]» . وتنظيم أوقاته « في المحال التجارية ودور العلاج »[١٨] . وأخيراً في المناجم والمحاجر[١٩] . وقرر . فضلا عن هذا . في تشريع عقد العمل الفردي[٢٠] .

---

(١٠) الدكتور مصطفى صديق النجار ، المرجع السابق ، ص ٤٩ ؛ ڤاليه ، المرجع السابق ، ص ٨٩ وص ٩٢ ؛ الدكتور عزيز المراغى ، المرجع السابق .

(١١) الدكتور مصطفى صديق النجار ، المرجع السابق .

(١٢) قانون ٤ يوليه سنة ١٩٠٩ . وتتلخص الحماية التي قررها في منع الأحداث من العمل في تلك المحالج قبل بلوغهم التاسعة من عمرهم وفي تنظيم العمل للأحداث بين التاسعة والثالثة عشرة من عمرهم على الوجه الآتي : وجوب أن يكون لديهم شهادة من السلطة المختصة ، مبينا فيها سنهم ، ولياقتهم طبيا لأداء العمل المنوطين بأدائه ؛ قصر ساعات العمل على ثماني ساعات في اليوم ؛ تحريم العمل ليلا عليهم (من الساعة ٧ مساء إلى الساعة ٧ صباحا) ؛ منعهم من العمل في مكان وجود « دولاب الحليج » المسمى « غربال العفريتة » حيث يعتبر اقترابهم منه خطراً عليهم ؛ وجوب أن يقوم أصحاب المحالج ومديريها بإبلاغ الجهات الإدارية أسماء « الخولى » الذي يورد الأحداث ويلاحظهم ؛ أنظر في عرض هذا القانون ڤاليه ، المرجع السابق ، ص ١٨٥ وما بعدها ؛ والدكتور عزيز المراغى ، المرجع السابق ، ص ١٢٤ وما بعدها .

(١٣) الدكتور مصطفى صديق النجار ؛ المرجع السابق .

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٢ .

(١٥) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ « خاص بوضع نظام لتشغيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة» .

(١٦) قانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ « بوضع نظام لتشغيل النساء في الصناعة والتجارة » ، المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٣٦ .

(١٧) مرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ .

(١٨) قانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ .

(١٩) قانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ .

(٢٠) قانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . وبعده مرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

عطلة سنوية، للخاضعين لأحكامه . زيادة على حقهم فى « الأجازة » بمناسبة بعض الأعياد الدينية أو القومية(٢١) .

---

(٢١) كانت الحماية المقررة للأحداث تتخذ صورتين : المنع من العمل ، بوضع سن أدنى لعمل الأحداث فى الصناعة ، وبتحريم استخدامهم فى بعضها ، وبتنظيم العمل بتحديد ساعاته ، وترتيب أوقاته . والحماية ، فى صورتيها ، كانت قاصرة على الصناعة ، ولا تمتد إلى العمل فى غيرها. والسن الدنيا ، المقررة لعمل الأحداث ، كانت اثنتا عشرة سنة . ومع ذلك ، أجيز ، من ناحية، استخدام الحدث الذى بلغ التاسعة ، إذا كان لائقاً طبياً ، فى صناعات معينة ، ومنع، من ناحية أخرى، استخدامه قبل الخامسة عشرة ، على الإطلاق فى أعمال معينة ، وإلا إذا كان لائقاً طبياً فى صناعات معينة ، وحرم ، أخيراً ، « تشغيله » ، قبل السابعة عشرة ، فى صناعات غيرها . أما تنظيم العمل ، فلم يكن ينصرف إلا إلى الأحداث الذين لم يبلغوا الخامسة عشرة من عمرهم . ويتلخص ، فى جوهره ، فى قصر يوم العمل على تسع ساعات ، — تتخللها « فترة أو أكثر للراحة أو تناول طعام لاتقل فى مجموعها عن ساعة » ، تحدد بحيث لا يستمر العمل « أكثر من خمس ساعات متوالية » — ، وفى تحريم العمل ليلا ، — مع تحديد الليل بمدة « إحدى عشرة ساعة متوالية تدخل فيها الفترة بين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا » — ، وفى تقرير « راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية » دون أن يحدد لها يوم معين فى الأسبوع .

والحماية المقررة للنساء ، كانت ، على عكس ما ينبغى ، أوسع نطاقاً من تلك المقررة للأحداث. فبينما إقتصرت هذه على الصناعات ، امتدت تلك ، زيادة على الصناعة ، إلى « المحلات التجارية وملحقاتها » . ولكنها كانت ، مثلها ، تتخذ صورتين : الأولى ، المنع من العمل فى الصناعات التى حرم على الأحداث دون السابعة عشرة العمل فيها ، ومن أداء الأعمال التى منع الأحداث دون الخامسة عشرة من أدائها ، ومنع النفساء من العمل فى خلال الخمسة عشر يوماً التالية للولادة . والثانية تنظيم العمل ، بقصر يوم العمل على تسع ساعات فى اليوم ، على الوجه المحدد فى عمل الأحداث ، وبتحريم العمل ليلا على النحو المحدد ، كذلك ، فى عمل الأحداث ، وبمنحهن راحة أسبوعية « لاتقل عن أربع وعشرين ساعة متوالية » دون أن يحدد لها يوم معين فى الأسبوع . ووضعت استثناءات عدة على تحديد ساعات العمل ، وعلى تحريم العمل ليلا ، تتعلق ببعض الظروف ، أو ببعض الصناعات والمحلات ، أو خاصة ببعض العاملات .

ونطاق الحماية المقررة للرجال كان مقصوراً على بعض صناعات عددت ، على سبيل الحصر ، فى القانون أو فى القرارات الوزارية التى صدرت تنفيذاً لأحكامه ، كما أن مداها كان محدوداً فى قصر يوم العمل على تسع ساعات وفقاً للتنظيم المشار إليه . ووضعت ، رغم تواضع الحماية ، على هذا التنظيم ، إستثناءات مؤقتة .

أما الحماية المقررة لعمال « المحال التجارية ودور العلاج » ، فكانت ، على خلاف ما ينبغى ، أوسع نطاقاً من الحماية المقررة للرجال فى بعض الصناعات ، وتقوم على أسس ثلاثة : قصر يوم العمل على تسع ساعات ، وفقاً للتنظيم المشار إليه ، وإن سمح بزيادتها ، بقيود خاصة ، فى مناسبات مؤقتة ، ووجوب إغلاق المحلات التجارية فى وقت معين يختلف فى الصيف عنه فى الشتاء ، وبالنسبة لبعض=

كان القانون المصرى ، على هذا النحو ، يفتقر إلى تنظيم عام للعمل ، على الوجه المعروف فى الدول المتقدمة . وكل ما كان عندنا ، فى هذا الخصوص ، تشريعات خمسة يتحدد نطاق تطبيق كل منها فى بداية النصوص الواردة به . ويكون التنظيم ، على سعته أحياناً ، ذا صفة إستثنائية ، على خلاف الأصل، الذى بقى خضوع مدة العمل لإرادتى العاقدين ، أو ، فى الحقيقة ، لإرادة صاحب العمل وحده ، مع مالعنصر العمل ، كما قدمنا(٢٢)، من إتصال وثيق بحياة العامل ، وإرتباط قوى بمختلف نواحى وجوده . وتظهر خطورة هذا النقص ، على وجه الخصوص ، بالنسبة لعمال الزراعة : من ناحية ،والسن الأدنى لقبول الأحداث للعمل، من ناحية أخرى. فتنظيم العمل لعمال الزراعة يعتبر ضرورة حيوية ، لأن ما يعانيه العمال الزراعيون ، فى حياتهم ، من شتى وجوه النقص ، يجعل لإرهاقهم فى العمل ، على صحتهم ، أثراً خطيراً، ينعكس ، نظراً لكثرتهم ، على مستقبل المجموع . ولعل إباحة العمل للأحداث فى غير الصناعة ، دون قيد ، أكثر خطورة من ترك العمل لغيرهم دون تنظيم، لأن فى إرهاق الصبية به ، قبل أن يتم نضجهم ، خطراً جسيماً، لايقتصر على الجيل الحاضر ، بل يتهدد ، كذلك ، الأجيال المقبلة .

فإذا إنتقلنا إلى تنظيم العمل فى الحدود التى كانت مرسومة ، عندنا ، نجد أن قواعده هدف للنقد الشديد : يؤخذ عليها ، دون تناول التفصيلات ، من ناحية ، إنخفاض السن الدنيا للعمل فى الصناعة . فالسن الدنيا ، التى تميل

= المحلات عنه بالنسبة للمحلات الأخرى ،وإن استثنى منه بعض المحلات بصفة دائمة وكلهافى مناسبات مؤقتة ؛ تقرير عطلة أسبوعية للعامل قدرها « يوم كامل » ، وأوجب ضماناً لتنفيذ هذا الإلتزام ، « إغلاق المحال التجارية يوماً كاملا فى الأسبوع » ، وإن كان هذا الإغلاق ، نظراً لما كان يرد عليه من استثناءات تقيده ، لاينصرف إلا إلى ما يوجد منها فى المدن الكبرى ،وأعفى منه، حتى فى هـذا النطاق ، بعض المحال بصفة دائمة ، أو بصفة مؤقتة (أنظر فى تفصيلات ذلك كله الطبعة الأولى ، فقرات ٥٥ وما بعدها ، ومؤلفنا « الوجيز فى عقد العمل الفردى ، فقرات ٥٤ وما بعدها) .

وكان آخر القوانين المنظمة للعمل خاصاً بالمناجم والمحاجر وهو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ وقد صدر قبيل صدور قانون العمل . ولذلك ، نقل جوهر التنظيم الذى ورد فيه إلى هذا القانون الأخير .

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٥ .

الهيئات الدولية إلى تقريرها ، ستة عشر عاماً(٢٣) . ولذلك كانت سن القبول ، فى بعض الصناعات ، وهى تسع سنوات ؛ وفى جميعها ، وهى اثنا عشر عاماً ، متخلفة عن روح العصر الذى نعيش فيه . ويعاب عليها ، من ناحية أخرى ، طيلة أسبوع العمل ، فكان ثلاثاً وستين ساعة للعمال « فى بعض الصناعات » . وأربعاً وخمسون ساعة للنساء والأحداث خاصة . ولعمال « المحال التجارية ودور العلاج » عامة ، حين أن المدة التى أوصت بها الدول المتمدينة فى معاهدة ڤرساى ، والتى أخذت بها تلك الدول ، غداة إبرامها ، ثمان وأربعون ساعة(٢٤) .

١٣٧ — تنظيم العمل فى قانون العمل ، تقسيم : وقد تدارك الشارع ، فى قانون العمل القديم ، كثيرا من تلك العيوب . وإستبدل بالقوانين الخمسة التى كانت ، كما قدمنا(١) ، تنظم العمل ، الباب الثالث منه ، الذى خصص لتنظيم العمل . وأصبح ، من ثم ، تنظيم العمل عاماً على جميع أنواعه ، وإن كانت ترد عليه إستثناءات قليلة ، ليس لبعضها ما يبرره(٢) . وأخذ بيوم الثمانى ساعات ، وأسبوع الستة أيام(٣) ، وإن كان يرد ، على هذا المبدأ ، إستثناءات قليلة ، مؤقتة أو دائمة (٤) . وألغى الفصل الخامس ، الذى كان مخصصاً « لتشغيل العمال فى المناجم والمحاجر » ، ليحل محله القانون رقم٢٧ لسنة١٩٨١ .

ولم يتضمن قانون العمل الجديد تغييرات هامة فى قواعد تنظيم العمل ، التى وردت فى الباب السادس منه ، ذى الفصول الثلاثة . وخصص الأول لتحديد ساعات العمل ، وكرس الثانى لتشغيل الأحداث ، وأفرد الثالث لتشغيل النساء . وخلا من تنظيم للعمل فى المناجم والمحاجر ، لتظل ، بعد صدوره ، أحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ نافذة ، كما يبقى قائماً ، كذلك ، القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، الذى أنقصت ، بمقتضاه ، ساعات

---

(٢٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٦٦ .
(٢٤) مادة ٤٢٧ من معاهدة ڤرساى .

فقرة ١٣٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٣٦ .
(٢) أنظر لاحقا ، فقرات ١٤٥ و١٥٤ و١٥٥
(٣) أنظر لاحقا ، فقرتى ١٤١ و ١٤٢ .
(٤) أنظر لاحقا ، فقرتى ١٤٥ و١٤٦ .

العمل فى بعض الصناعات(٥) .

ويضم تنظيم القانون للعمل نوعين من القواعد : عامة لجميع العمال ، وخاصة لبعض طوائف منهم ، أو لأنواع أعمال معينة . لذلك ، ينقسم البحث فى تنظيم العمل ، إلى مبحثين ، نعرض ، فى الأول ، القواعد العامة فيه . ونبحث ، فى الثانى ، القواعد الخاصة بطوائف معينة ، أو أعمال معينة .

المبحث الأول

فى القواعد العامة لتنظيم العمل

١٣٨ ـ القواعد العامة لتنظيم العمل ، تعداد ، ١٣٩ ـ قواعد الصحة والوقاية ، ١٤٠ ـ تنظيم العمل ، تعداد ، ١٤١ ـ تحديد يوم العمل ، ١٤٢ ـ تحديد اسبوع العمل ، العطلة الأسبوعية ، ١٤٣ ـ الاغلاق الأسبوعى ، ١٤٤ ـ استثناء : تخفيض اسبوع العمل فى بعض المنشآت الصناعية ، ١٤٥ ـ استثناء : فئات من العملة تخرج عن قواعد تنظيم يوم العمل ، ١٤٦ ـ استثناءات مؤقتة على قواعد تنظيم العمل ، ١٤٧ ـ التفرقة بين الساعات الاستثنائية ، والساعات المعادلة ، والساعات التعويضيه ، والساعات الاضافيه ، ١٤٨ ـ مدى سلطة صاحب العمل فى اللجوء الى الساعات الاستثنائية ، ١٤٩ ـ العمل ساعات ، أو أيام ، أقل من حدودها القصوى ، ١٥٠ ـ هل يجوز لصاحب العمل أن يستخدم بعض الوقت ، عمالا يعملون ، لدى غيره ، كل الوقت ، ١٥١ ـ الأوضاع الشكلية للرقابة على تنفذ تنظيم العمل ، ١٥٢ ـ جزاء الاخلال بقواعد تنظيم العمل .

١٣٨ ـ القواعد العامة لتنظيم العمل ، تعداد : إذا كان تحديد فترة العمل ، يومياً ، وأسبوعياً ، وسنوياً ، كما قدمنا(١) ، ضرورياً لسلامة العامل مادياً ومعنوياً ، فإن هذا التحديد ، كما أشرنا(١) ، ليس وحده كافياً لحماية العامل والمحافظة على صحته ، لأن الظروف ، المحيطة بالعمل الذى يؤديه ، قد تعرضه إلى أخطار تهدد حياته ، أو سلامته ، أو أخلاقه ، ويتعين أن يكون ، فى قواعد تنظيم العمل ، ماتجنبه الأضرار المادية ، وبقية الأخطار المعنوية . على أن هذا التنظيم يهدف ، فوق ذلك ، إلى تحقيق أغراض إقتصادية : جماعها زيادة

---

(٥) أنظر لاحقا فقرة ١٤٤ .

فقرة ١٣٨ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٣٥ .

الإنتاج بتشغيل الأيدى العاملة : تشغيلاً كاملاً ، وبانقاص الوقت الضائع لإصابة العامل فى حادثة عمل ، أو بمرض مهنى ، وتخفيض الأعباء المالية للهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية(٢) .

وقد وضع ، تحقيقاً لهذه الأغراض ، تنظيم دقيق للسلامة والصحة المهنية ، خصص لها ، فى قانون العمل ، الباب الخامس ، الذى لايقتصر نطاق تطبيقه على العلاقات التى تخضع لقانون العمل ، بل يتوجه خطابه إلى « جميع المنشآت بالقطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام ، والجهاز الإدارى للدولة ، ووحدات الحكم المحلى ، والهيئات العامة »(٣) .

ويشمل هذا التنظيم ، من ناحية ، قواعد للمحافظة على صحة العمال ، ووقايتهم من أخطار العمل ، ومن ناحية أخرى ، أجهزة متعددة للصحة ، والسلامة المهنية ، فى المشروع(٤) ، وفى كل محافظة(٥) ، يشرف عليها ، ويوجهها ، مجلس إستشارى أعلى(٦) ، فضلا عن إلتزامات عديدة بعضها على العامل(٧) ، وأكثرها على رئيس المشروع الذى يستخدمه(٧) .

١٣٩ — قواعد الصحة والوقاية : يجب ، على رئيس المشروع ، « توفير وسائل السلامة والصحة المهنية » فى أمكنة العمل ، بما يكفل وقاية العمال من أخطار العمل بجميع أنواعها(١) ، وفقاً لما يحدده وزير العمل ،

(٢) أنظر ، فى ذلك كله ، بليز BLAISE : تنظيم العمل ، المرجع السابق ، فقرات ٩ وما بعدها .

(٣) مادة ١٠٩ عمل . وقد قسم الباب إلى سبعة فصول ، خصصت ، على التوالى ، للتعاريف ونطاق التطبيق ، إختيار مواقع العمل وإنشائها ، تأمين بيئة العمل ، الخدمات الصحية والاجتماعية ، التفتيش فى مجال السلامة والصحة المهنية ، تنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية فى المنشآت ، والأجهزة الاستشارية فى مجال السلامة والصحة المهنية . ولن نعرض لبحث تفصيلات هذا الباب إلا فى حدود عقد العمل ، موضوع البحث .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ١٣٩ .

(٥) مادة ١٣٢ عمل .

(٦) مادة ١٣١ عمل .

(٧) أنظر لاحقا ، فقرة ١٣٩ .

فقرة ١٣٩ :

(١) مادة ١/١١٥ عمل . وقد قسمت ، فيها ، أخطار العمل ، إلى أخطار « ميكانيكية » ، —

فى قرارمنه، « بعد أخذ رأى وزيرى الصحة والإسكان »(٢) ، على ألا تُحمل العامل أية أعباء مالية مقابل توفير هذه الحماية اللازمة له(٣) .

وعلى رئيس المشروع ، قبل أن يبدأ العامل فى العمل لديه ، أن يجرى « الفحص الطبى الابتدائى » عليه ، « للتأكد من سلامته ولياقته الصحية تبعاً لنوع العمل الذى يسند إليه »(٤) ، من ناحية ، وأن يحيطه علماً « بمخاطر عدم إلتزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته » ، مع توفير « أدوات الوقاية » اللازمة له ، وتدريبه على إستعمالها ، من ناحية أخرى(٥) . وعلى العامل إستعمال وسائل الوقاية ، والعناية بما فى حوزته منها ، وتنفيذ « التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته » ، ووقايته من الإصابات ، نتيجة حوادث العمل أو أمراض المهنة(٦) .

ولما كانت للاحتياطات ، التى تقررت فى القانون ، أو فى القرار الوزارى الذى صدر تنفيذاً له ، أهمية كبرى فى المحافظة على صحة العمال ، وتوفير سلامتهم ، فقد أجيز للمنطقة الإقليمية للعمل ، التى يقع ، فى دائرتها مكان العمل ، إذا إمتنع رئيس المشروع عن تنفيذ تلك الاحتياطات ، خلال

= كالناجمة عن آلات أو أدوات العمل ، وأخطار « طبيعية » ، كالحرارة ، أو البرودة ، أو الرطوبة ، وأخطار « كيماوية » ، كالغازات الضارة أو المواد الملتهبة ، وأخيراً مانعت « بالأخطار السلبية » ، وهى « التى ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإنقاذ والإسعاف ووسائل النظافة والتغذية » .

(٢) مادة ٢/١١٥ عمل .

(٣) مادة ١١٩ عمل .

(٤) مادة ١/١١٦ عمل . وأحيل ، على قرار للوزير المختص ، لتحديد « مستويات اللياقة والسلامة الصحية التى يجرى على أساسها الفحص الطبى الإبتدائى » (مادة ٣/١١٦ عمل) ، وعهد بإجراء هذا الفحص إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى ، مقابل رسم يدفعه صاحب العمل عن كل عامل (مادة ٢/١١٦ عمل) .

(٥) مادة ١١٧ عمل .

(٦) مادة ١١٨ عمل ، التى ألزمت العامل ، كذلك « بألا يرتكب أى فعل أو تغيير يقصد به منع تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال أو إلحاق ضرر أو تلف بالوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العمال المشتغلين معه» ،واعتبرت إخلال العامل ، بهذه الإلتزامات، خطأ يقيم عليه المسئولية التأديبية . وكل هذا يعتبر بديهيا لم تكن ثمة حاجة إلى النص عليه .

المدة التى تحددها له ، أو « فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم »، أن تأمر بإغلاق المحل ، كلياً أو جزئياً ، أو وقف إدارة آلة أو أكثر ، « حتى تزول أسباب الخطر »(٧) ، على أن ينفذ قرار الإغلاق ، أو الوقف ، « بطريق التنفيذ المباشر »(٨) .

وتشكل فى المشروع ، وفى كل منشأة تابعة له ، « لجنة للسلامة والصحة المهنية »(٩) ، وفقاً لما يحدده وزير العمل فى قرار منه(١٠)، تختص ببحث ظروف العمل ، وأسباب الإصابات ، نتيجة حوادث العمل أو أمراض المهنة ، « ووضع الاحتياطات الكفيلة بمنعها »(١١) . ويلتزم رئيس المشروع بتنفيذ قرارات اللجنة(١١)(١٢) .

١٤٠ — تنظيم العمل، تعداد : حددت ساعات العمل يومياً ، وأسبوعياً . وأورد ، على هذا التحديد ، إستثناءات مؤقتة فى بعض المناسبات ، وإستثناءات دائمة تتعلق ببعض العمال ، أو ببعض المصانع ، ووضع جزاء على مخالفة ذلك التحديد . ونبحث ، كل هذه القواعد ، فى الفقرات التالية .

١٤١ — تحديد يوم العمل : حدد يوم العمل بثمان ساعات : « لايجوز

(٧) مادة ١/١٢٠ عمل .
(٨) مادة ٢/١٢٠ عمل .
(٩) مادة ١/١٢٨ عمل .
(١٠) مادة ٢/١٢٨ عمل .
(١١) مادة ١/١٢٨ عمل .
(١٢) وألزم رئيس المشروع ، فضلا عن ذلك « بإنشاء الأجهزة الوظيفية اللازمة السلامة والصحة المهنية » (مادة ١/١٢٧ عمل) ، وعهد ، إلى وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، المشروعات التى تلتزم بإنشاء هذه الأجهزة ويبين مستوياتها (مادة ٢/١٢٧ عمل) . وألزم رئيس المشروع ، الذى يستخدم خمسة عشر عاملا على الأقل ، بإرسال إحصائيات دورية عن إصابات العمل إلى مديرية القوى العاملة المختصة (مادة ١/١٣٠ عمل) ، كما يلتزم رئيس المشروع بإخطار هذه المديرية « بكل حادث جسيم » يقع فيه خلال ٢٤ ساعة من وقت وقوعه ، أياكان عددعمال المنشأة (مادة ٢/١٣٠ عمل) ، وأحيل ، على وزير العمل ، ليصدر ، فى قرار منه ، نماذج تلك الإحصائيات (مادة ٣/١٣٠ عمل) .

تشغيل العامل، تشغيلاً فعلياً ، أكثر من ثمان ساعات في اليوم »(١) . تتخللها « فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لاتقل في مجموعها عن ساعة »(٢) . وتنظم بحيث « لايعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة »(٢) ، و «لاتتجاوز الفترة ، بين بداية ساعات العمل ونهايتها ، أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد »(٣) .

وأجيز ، مع ذلك ، لوزير العمل ، في قرار منه ، أن يحدد بعض فئات العمال ، أو بعض الصناعات أو الأعمال ، ينقص فيها يوم العمل إلى سبع ساعات(٤) ، ويحدد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التي يجوز فيها إبقاء العامل ، في مكان العمل ، إثنتي عشرة ساعة في اليوم(٥) ، ويحدد الحالات أو الأعمال ، التي يتحتم فيها لأسباب فنية ، أو لظروف التشغيل ، إستمرار العمل فيها دون فترة راحة(٦) ، ويحدد ، أخيراً ، الأعمال الشاقة ، أو المرهقة ، التي « يمنح العامل فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية »(٦) .

وإذا كان يوم العمل قد حدد بثمان ساعات عملاً فعلياً(٧) ، أو « تشغيلاً فعلياً » ، وفقاً لعبارة النصوص(٨) ، فإن المقصود ، بهذا التعبير ، الوقت الذى يمضى ، فعلا ، في العمل ، بحيث لايدخل ، في حسابها ، الوقت الذى يستغرقه إرتداء ملابس العمل ، قبل البدء فيه ، أو التهيؤ للانصراف بعد الفراغ منه ، ولا الفترات المقررة للراحة ، أو لتناول الطعام(٩) . إنما يدخل ، في فترة

فقرة ١٤١ :

(١) مادة ١/١٣٣ عمل .

(٢) مادة ١/١٣٤ عمل .

(٣) مادة ١/١٣٥ عمل ، التي أضافت « وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل» ، ودخول فترة الراحة ضمن الفترة القصوى للوجود في مكان العمل مفهوم ، في الحقيقة ، دون نص .

(٤) مادة ٢/١٣٣ عمل .

(٥) مادة ٢/١٣٥ عمل .

(٦) مادة ٢/١٣٤ عمل .

(٧) Travail effectif .

(٨) مادة ١/١٣٣ عمل .

(٩) بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٢٦ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٩٢ ؛ =

العمل الفعلى ، الوقت الذى يقتضيه إعداد الآلات للدوران ، أو ترتيب الأدوات ، أو تستلزمه أعمال التنظيف(١٠) .

وتتعين التفرقة بين فترات الراحة ، التى لاتحسب فى ساعات العمل ، وفترات الفراغ ، أو « ساعات الفراغ »(١١) ، كما تنعت فى فقه قانون العمل ، وهى الوقت الذى يوجد فيه العامل فى مكان العمل ، على إستعداد لأدائه ، ولكنه يكون ، فى الواقع ، بغير عمل ، إما لعدم وجود زبانة لخدمتها ، وإما لأن الحرفة تفرض فترات من السكون لا يمكن تقديرها على وجه الدقة بين وجبتين متتابعتين من العمل(١٢) ، والتى تحسب ، حتما ، ضمن ساعات العمل(١٣) . وقد أجاز قانون العمل القديم زيادة يوم العمل فيها إلى تسع ساعات(١٤) ، حين كانت تعتبر هذه الساعات التسع ، فى الأعمال التى حددها وزير العمل فى قرار منه ، مساوية للثمانى ساعات من العمل الفعلى . وتنعت ، لهذا ، « بالساعات المعادلة »(١٥) ، لأنها تعتبر ، قانوناً ، مساوية لثمانى ساعات من العمل الفعلى ، مهما كان قدر العمل الذى أداه العامل فى خلالها . وقد حذف نظام الساعات المعادلة فى القانون الجديد ، الذى إقتصر ، فى المادة ٢/١٣٥ منه ، كما قدمنا ، على زيادة ساعات الوجود فى مكان العمل ، لا ساعات العمل ، فى « الأعمال المقتطعة بطبيعتها » ، والتى يمكن فيها ، تبعاً لهذا ، تحديد ساعات العمل الفعلى ، حين أن العامل يظل ، طيلة الساعات المعادلة ، على إستعداد لأداء عمله .

وترك لصاحب العمل ، فى تلك الحدود ، حرية واسعة فى تنظيم العمل فى مشروعه ، وفى تحديد جدول ساعات العمل فيه . فكما يستطيع أن يحدد ،

=دوران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٧ ؛ رواست ودوران ، فقرة ٣١٤ مكرر ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٢٤٣ .

(١٠) بليز ، المرجع السابق .

(١١) Les heures creuses .

(١٢) دوران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق .

(١٣) بليز ، المرجع السابق ؛ دوران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ جروتل ، فقرة ٥٦٦ .

(١٤) مادة ١/١١٥ و٣ منه .

(١٥) أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٦ ؛ وكذلك بليز ، فقرة ٢٧ ؛ ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٤٤ .

لجميع عماله . ساعة محددة لبدء العمل . وأخرى للفراغ منه . يجوز له أن يلجأ إلى العمل بالتناوب(١٦) ، الذي يسمح له بالعمل طيلة أيام الإسبوع . حين لاينطبق الإغلاق الأسبوعي على مشروعه(١٧) . بأن يوزع الراحة الأسبوعية للعمال على جميع أيامه(١٨) . أو يعمد إلى العمل بالتبادل(١٩) ، الذي يسمح له بالعمل مدة تزيد على ثمان ساعات ، ودون توقف ، حين لايعمل كل عامل فترة تزيد عليها . ولا يحرم . خلالها . من راحته ، بأن يحدد ، لبعض العمال ، ساعة لبدء العمل ، تختلف عنها للبعض الآخر ، أو يحدد ، لبعضهم . فترة للراحة ، غير التي حددها لبعضهم الآخر(٢٠). يعاب . مع ذلك ، على هذه الطرائق ، خطورتها على العامل . إذ تصعب معها الرقابة على إحترام قواعد القانون في تنظيم العمل ، وأسفر الأخذ بها . قديماً . في فرنسا ، عن حالات غش عديدة(٢١) . لذلك . حرمها القانون الفرنسي ، ولا يجيزها إلا إستثناء . بمرسوم أو بقرار وزاري يصدر تطبيقاً له ، في الحالات التي تقتضي الضرورات الفنية الأخذ بها(٢٢). ويعتبر تعميم الإغلاق الأسبوعي ، في قانون العمل الجديد . بعد أن كان مقصوراً على المحال التجارية ، خطوة هامة في هذا السبيل الذي سلكه الشارع الفرنسي(٢٣) .

١٤٢ — تحديد أسبوع العمل ، العطلة الأسبوعية : حدد أسبوع العمل بستة أيام ، تحتوي . في القاعدة العامة ، ثمان وأربعين ساعة ، وفي الاستثناء ، إثنين وأربعين ساعة(١) . ويتعين ، من ثم ، على صاحب العمل إعطاء العامل

(١٦) Travail par roulement .

(١٧) أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٢ .

(١٨) بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٥٦ ؛ بليز ، فقرة ٣٢ .

(١٩) Travail par relais .

(٢٠) بران وجالان ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق .

(٢١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٨ — ٢ .

(٢٢) بليز ، المرجع السابق .

(٢٣) أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٣

فقرة ١٤٢ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٣ .

« راحة أسبوعية لاتقل عن أربع وعشرين ساعة متصلة »(٢) ، مهما كانت طريقة تحديد أجره(٣) . ولو كان مأجوراً بالطريحة(٤)، أو بالوهبة(٥)، أو بالعمالة(٦)، أو كان له . فوق أجره الثابت . حصة فى الربح(٧)، وأيا كان حجم ساعات عمله . ولو كان يعمل ، فى اليوم . ساعات أقل من حدها الأقصى (٨) . أو كان يحصل . فعلا . خلال الأسبوع . على فترات من الراحة تزيد ، فى مجموعها ، على أربع وعشرين ساعة(٩) . أو كان عمله هيناً (١٠) .

والراحة الأسبوعية(١١) . فى حدها الأدنى . يوم كامل ، أو ، وفقاً لعبارة القانون ، « أربع وعشرون ساعة متصلة » (١٢) ، حتى تتحقق الغاية منها باعتبارها ضرورة جسمية وإجتماعية(١٣) . فلا يجوز ، لصاحب العمل ، تجزئتها بإعطاء العامل . مثلا . نصف يوم مرتين فى الأسبوع . أو نصف يوم كل أسبوع ويوم كامل كل شهر(١٤) .

ومع ذلك ، أجيز ، فى « الأماكن البعيدة عن العمران » ، وفى « الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها إستمرار العمل » ، تجميع

---

(٢) مواد ١٣٧ و١٣٣ و١٣٦ .

(٣) دوران وڤيتو . جزء ٢ . فقرة ٢٣١ ؛ بليز . فقرة ٧٠

(٤) نقض فرنسى ٣١ يناير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢١—١— ٦٤ .

(٥) جنح سانت - إتين **Saint-Etienne** ٢٢ يونيو سنة ١٩٠٧ (مشار إليه فى دوران وڤيتو ، جزء ٢ . ص ٤٢٤ ، هامش ٣) .

(٦) نقض فرنسى (جنائى) ٣ يونيو سنة ١٩١١ ، سيرى ١٩١٢ —١— ٦٠٠ .

(٧) نقض فرنسى ١٦ مارس سنة ١٩١٢ . سيرى ١٩١٤ —١— ٢٨٥ .

(٨) نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٥٨ . دالوز ١٩٥٨ ، مختصر ، ص ٩١ . وللعامل حق فى الراحة الأسبوعية ، ولو كان قد حصل . خلال الأسبوع ، على عدة تصريحات بالتغيب عن العمل (نقض فرنسى ٣١ يناير سنة ١٩٢٠ المشار إليه) .

(٩) نقض فرنسى (جنائى) ٢ فبراير سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ —١— ٣٠٦ .

(١٠) نقض فرنسى (جنائى) ٦ يوليو سنة ١٩٠٧ ،سيرى ١٩٠٧—١—٤٨٠ (الدعوى الأولى)

(١١) **Repos hebdomadaire** .

(١٢) مادة ١٣٧ عمل .

(١٣) راجع سابقا ، فقرة ١٣٥ ؛ وأنظر ، كذلك ، ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٣٤٧ ؛ أوليبه ، ص ٢٣٤ .

(١٤) قرب مجلس الدولة الفرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١٢ —٣— ١٣ .

الراحات الأسبوعية عن مدة لاتجاوز ثمانية أسابيع (١٥)، ليستبدل بالراحة الأسبوعية : راحة طويلة، تبلغ ، فى حدها الأقصى ، ثمانية أيام ، « تبدأ من ساعة وصول العمال إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهى ساعة العودة إليها »(١٦) . ويكون « تجميع » الراحات الأسبوعية، على هذا الوجه ، باتفاق صاحب العمل مع عماله كتابة ، وموافقة الجهة الإدارية المختصة . وليس هذا الحكم ، الذى إستحدث فى قانون العمل الجديد ، وفى قانون العاملين فى المناجم والمحاجر(١٧) ، بمنجى من النقد . فالراحة الأسبوعية ، كما قدمنا ، ضرورة فسيولوجية وإجتماعية . وإذا كانت ظروف العمل ، فى المناطق البعيدة عن العمران ، تقتضى « تجميعها » لعدة أسابيع ، فما كان ينبغى أن يبلغ هذا « التجميع » ثمانية منها . أما « الأعمال التى تتطلب طبيعة العمل وظروف التشغيل فيها إستمرار العمل » فإنها لاتقتضى ، على الإطلاق ، « تجميع »أيام الراحة الأسبوعية ، وإن كانت تجيز إعفاءها من نظام الإغلاق الأسبوعى ، الذى تخضع ، كما سنرى(١٩)، له المشروعات الأخرى، لتؤخذ الراحة الأسبوعية بالتناوب بين العملة ، وتوزع على جميع أيام الأسبوع ، ليظل العمل فى المشروع مستمراً خلاله(١٨) . فالعمل فى المستشفيات ، أو الفنادق ، أو فى وسائل النقل ، مثلا ، يجب ، بداهة ، أن يكون مستمراً ، ولذلك أعفيت ، كما سنرى(١٩) ، من نظام الإغلاق الإسبوعى ، لينال كل عامل فيها ، بالتناوب، راحته الأسبوعية . وقد توقع الشارع هذه الحالة ، كما سنرى ، ونص على الحكم ذاته للمشروعات التى أعفيت من نظام الإغلاق الإسبوعى(١٩). وتتحقق ، على هذا الوجه ، مصلحة المشروع فى إستمرار نشاطه ،ومصلحة عماله فى الحصول على راحتهم الأسبوعية .

ويجب ، فى النهاية، أن تكون العطلة كاملة(٢٠) . فلا يجوز لصاحب العمل

(١٥) مادة ١/١٣٨ عمل .

(١٦) مادة ٢/١٣٨ عمل .

(١٧) أنظر لاحقا ، فقرة ١٦٠ .

(١٨) جروتل ، فقرة ٥٨٦ ؛ بليز ، فقرة ٧٩ .

(١٩) مادة ١/١٣٧ عمل ؛ وأنظر لاحقاً ، فقرة ١٤٣ .

(٢٠) بليز ، فقرة ٧٨ — ج .

أن يكلف العامل ، خلالها ، بأداء عمل ما ، ولو كان ثانوياً(٢١)، أو ، على نقيض مايراه البعض(٢٢) ، عملاً آخر غير عمله الأصلى ، ومنقطع الصلة بالنشاط الذى يمارسه فى مشروعه .

على أن الالتزام بإعطاء الراحة الأسبوعية للعملة ، لايفرض ، بذاته ، على صاحب العمل ، فى يومها ، إغلاق مشروعه(٢٣) ، ولا يمنعه من العمل فيه بمفرده ، أومع أفراد أسراته(٢٤)، أو شركائه(٢٥)،أو قبول معارنة صديق أو جار(٢٦) . ولكن هل يجوز لصاحب العمل ، الذى لايخضع ، عندنا ، للإغلاق الأسبوعى ، أن يستخدم ، فى يوم العطلة لعماله ، عمالاً آخرين ، يعملون ، بقية أيام الأسبوع ، لدى غيره ؟ يذهب الجمهور ، فى الفقه الفرنسى ، إلى جوازه(٢٧) . فالتزام صاحب العمل بإعطاء عماله يوماً ، فى الأسبوع ، للراحة ، لايمنعه ، خلالها ، من إستخدام عمال بدلهم ، يعملون لدى غيره فى الأيام الأخرى ، ولايمنع عماله من العمل ، فى أثنائها ، لدى صاحب عمل غيره ، أو لحساب أنفسهم(٢٧) . يقوم هذا الرأى على تفسير حرفى لنصوص القانون ، يظهر فيه أثر مدرسة الشرح على المتون واضحاً . فكل ما حرمه النص ، على صاحب العمل ، « شغل » العامل أكثر من ستة أيام فى الأسبوع ، أو ، وفقاً لعبارته ، عندنا ، يجب أن « يحصل العامل على راحة أسبوعية لاتقل

---

(٢١) نقض فرنسى (جنائى) ٦ يوليو سنة ١٩٠٧ المشار إليه .

(٢٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، ص ٤٤٧ ، هامش ١ .

(٢٣) أولبيه ، ص ٢٣٥ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٤٥–٢ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٤٩ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ – ٢/١٦٧ .

(٢٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، المرجع السابق .

(٢٥) نقض فرنسى (جنائى)٢ فبراير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧ –١– ٢٠٠ ؛ ٢٤ يناير سنة ١٩١٤ ، دالوز ١٩١٧ –١– ١٦١ .

(٢٦) نقض فرنسى (جنائى) ٢٩ مارس سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧ –١– ٢٤٧ .

(٢٧) رو ROUX ، تعليق على نقض فرنسى (جنائى) ٢ فبراير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧–١–٢٠١ ؛ وتعليقه على نقض فرنسى (جنائى) ١٩ يناير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧ – ١–١٠٣ كاپيتان CAPITANT وكيش CUCHE ، دروس ، ص ٥٤١ – ٢ /ب بران وجالان ، فقرة ٢– ١٦٨ ؛ كاميرلانك وج . ليون – كان ، فقرة ١٩٨ ؛ بليز ، فقرة ٧٠ .

عن أربع وعشرين ساعة متصلة »(٢٨) ، وصاحب العمل ، الذى يستخدم عاملا يوماً راحداً فى الأسبوع ، لا يقع تحت طائلة ذلك التحريم فى القانون الفرنسى ، ولا يخل بالإلتزام الذى فرضه عليه القانون المصرى . ولكنه يتنافى مع الغاية التى أراد الشارع ، بتقرير الراحة الأسبوعية ، بلوغها ، والتى يتعين تفسير النص على هداها : يقصد ، بهذا الالتزام ، ليس مجرد حرمان صاحب العمل من خدمات العامل فى يوم الراحة ، بل قصد أن يخلد فيه العامل ، فعلاً ، إلى الراحة ، ليستعيد قواه المادية والمعنوية حفظاً للقوى البشرية فى الجماعة . ويؤدى التفسير ، الذى ساد فى الفقه الفرنسى ، إلى إهدار هذه الغاية كلية ، إذ يستوى أن يعمل العامل طيلة أيام الأسبوع لدى صاحب عمل واحد ، أو يعمل عنده ستة أيام ، ولدى صاحب عمل آخر فى اليوم الباقى . مع ذلك ، فرقت محكمة النقض الفرنسية ، فى دائرتها الجنائية ، بين صاحب العمل ، الذى يستخدم ، على وجه الاعتياد ، ذات العمال فى يوم العطلة الأسبوعية ، حين يجب ، وفقاً لرأيها ، إعتبارهم جزءاً من العملة فى مشروعه ، ويقوم ، من ثم ، حقهم ، إزاءه ، فى عطلة الأحد الأسبوعية ، وبين العمال الذين يستخدمهم عرضاً ، ولا يمكن ، تبعاً لهذا ، إعتبارهم عملة فى مشروعه ، ولا تثريب عليه فى إستخدامهم(٢٩) . على أن هذه التفرقة لا تقوى على التحليل ، لأن العامل ، الذى يُستخدم ، ولو عرضاً ، فى يوم عطلته ، قد عمل ، فى الحقيقة ، سبعة أيام فى الأسبوع ، ولم ينل خلاله راحة أسبوعية على خلاف ما يوجبه القانون . وهذا القضاء ، على كل حال ، صدر ، كما أشرنا ، عن الدائرة الجنائية ، حيث يسود التفسير الضيق للنصوص ، حماية للحرية الفردية . ولكننا نرى بطلان عقد العمل الذى يرد على خدمات عامل فى يوم عطلته الأسبوعية ، بحيث لا يكون ، لهذا الأخير ، الرجوع ، على صاحب العمل ، لاقتضاء أجر عنه إلا طبقاً لقواعد الإثراء بلا سبب .

---

(٢٨) مادة ١/١٣٧ عمل .

(٢٩) نقض فرنسى (جنائى) ١٩ يناير سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٧-١-١٠٣ ؛ ٢ فبراير سنة ١٩٠٧ ، المشار إليه ١٤ نوفمبر سنة ١٩٠٨ ، سيرى ١٩٠٩-١-١٧٦ ؛ ٨ يناير سنة ١٩١٥ ، دالوز ١٩١٩-١-٧٢ .

الأجر خلال الراحة الأسبوعية : ليس للعامل ، وفقاً للمبادىء العامة ، حق فى الأجر خلال الراحة الأسبوعية ، لأن الأجر ، كما سنرى(٣٠) ، مقابل للعمل ، بحيث لايستحق العامل أجراً إلا إذا أدى ، فى مقابله ، عملا . ومع ذلك ، إذا كان أجر العامل مقدراً بالشهر ، فإن القاعدة لاتظهر واضحة .

ومع ذلك ، تقرر ، فى قانون العمل القديم ، أن تكون الراحة الأسبوعية ، للعمال فى المناجم والمحاجر ، « بنصف أجر » (٣١) ، ثم أصبحت ، بمقتضى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، « بأجر كامل »(٣٢) . وأخذ ، فى قانون العمل الجديد ، بهذه القاعدة الأخيرة لجميع العمال الذين يخضعون لأحكامه : « تكون الراحة الأسبوعية فى جميع الأحوال مدفوعة الأجر »(٣٣) . ولاتثور الصعوبة ، فى تحديد أجر العامل ، حالئذ ، إلا إذا كان أجره يحدد ، كلياً أو جزئياً ، على أساس حاصل عمله ، حين يتعين تطبيق المادة ٧ من قانون العمل(٣٤) ، ويدخل فى تحديده ، على كل حال ، جميع المبالغ التى يتقاضاها العامل ، مقابل عمله ، أيا كان إسمها ، أو طريقة تحديدها ، على النحو الذى قدمناه(٣٥) .

١٤٣ — الإغلاق الأسبوعى : كان الشارع ، فى المادة ١/٨ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ ، الخاص بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج ، وبعده ، فى المادة ١/١١٨ من قانون العمل القديم ، يوجب « غلق المحال التجارية يوماً كاملا فى الأسبوع » ، وإن كان هذا الحكم يقتصر ، وفقاً لنص القانون ، على المحال الموجودة فى عواصم المحافظات(١) . ثم صدر القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، الذى إستبدل ، بنص المادة ١١٨ ، المشار إليها ، نصاً

---

(٣٠) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٠٧ .
(٣١) مادة ١٤٧ منه .
(٣٢) مادة ١٧ منه .
(٣٣) مادة ٢/١٣٧ منه .
(٣٤) راجع سابقا ، فقرة ٨٥ .
(٣٥) راجع سابقا ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

فقرة ١٤٣ :

(١) مادة ٩/(١) منه .

جديداً يوجب « إغلاق المحال التجارية يوماً كاملا فى الأسبوع » (٢) . وكانت الحكمة ، فى هذا الإغلاق ، تسهيل الرقابة على تنفيذ القانون الذى يفرض الراحة الأسبوعية(٣) ؛ وكذلك منع المنافسة ، وتحقيق المساواة بين جميع التجار ، من يستخدم منهم عمالا ، ومن يقتصر على العمل ، بنفسه ، فى متجره(٤).

على أن الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، فرض الإغلاق الأسبوعى على جميع المشروعات ، ولم يقصره ، كما كان قبله ، على المحال التجارية ، وأجاز لوزير العمل ، فى قرار له ، أن يستثنى « بعض الجهات والمناطق والمحال » منه ، كما أجاز له أن يحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعى .

ولكن لم يحدد ، للآن ، يوم معين للعطلة الأسبوعية ، ولا لإغلاق المحال ، لأن وزير العمل لم يستعمل التفويض ، الذى تقرر له ، فى القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، المشار إليه ، لتحديد يوم معين « للإغلاق الأسبوعى » . فيستطيع صاحب العمل ، الذى يستثنى مشروعه من نظام الإغلاق ، أن يعين للراحة الأسبوعية ، لبعض عماله ، يوماً مختلفاً عنه للبعض الآخر ، ليظل العمل

(٢) كانت المادة ١١٨ عمل قديم توجب ، فى فقرتها الأولى ، إغلاق « المحال التجارية يوماً كاملا فى الأسبوع فيما عدا المحال الموجودة بغير عواصم المحافظات » ، فكان نظام الإغلاق يقتصر ، على هذا النحو ، على المحال الموجودة فى عواصم المحافظات ، وأجيز ، فى فقرتها الثانية ، لوزير العمل « إضافة جهات أخرى إلى الجهات التى يسرى فيها حكم الإغلاق الأسبوعى » ، أو أن يستثنى ، من هذا الحكم ، « بعض الجهات ، أو المناطق ، أو المحال » . ثم صدر القانون رقم ٢٣ لسنة لسنة ١٩٦٦ ، الذى استبدل ، بنص المادة ١١٨ ، المشار إليها ، نصاً جديداً يوجب « إغلاق المحال التجارية يوماً كاملا فى الأسبوع » ، وأجاز ، لوزير العمل ، أن يستثنى ، من نظام الإغلاق ، فى قرار منه ، « بعض الجهات أو المناطق أو المحال » ، وأن « يحدد يوماً معيناً للإغلاق الأسبوعى » ، وكذلك « مواعيد الإغلاق الليلى فى تلك المحال » . وأصدر وزير العمل ، تنفيذاً لهذا التفويض ، قراره رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، الذى ألغى القرار السابق عليه (قرار رقم ١٥٣ لسنة ١٩٥٩) ، وأورد على الإغلاق الأسبوعى استثناءات محدودة ، وحدد مواعيد إغلاق المحال التجارية ليلا ، ولكنه لم يحدد يوماً معيناً للعطلة الأسبوعية .

(٣) ريفيرو وساڤاتييه ؛ ص ٣٤٩ ؛ أولييه ؛ ص ٢٣٥ .

(٤) بليز ، فقرة ٧٢ ؛ أولييه ، المرجع السابق . ولعل هذا كان غرض الشارع من تقرير الإغلاق الأسبوعى بمقتضى المادة ١/٨ من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ ، المشار إليه ، فقد جاء فى المذكرة الإيضاحية له ، تعليقاً على المادة ٨ منه ، أن وجوب الإغلاق الذى تقرره « يشمل المحال التى بها عمال كما يشمل المحال التى لا يشتغل بها سوى أصحابها » .

مستمراً ، طيلة أيام الأسبوع ، فى مشروعه ، ويستطيع ، إذا كان مشروعه يخضع لنظام الإغلاق ، أن يختار أى يوم لإغلاقه .

وكان يتعين ، فى رأينا ، أن يحدد ، فى القانون ، للعطلة الأسبوعية يوم ، معين ، مع إستثناء ما تقضى الضرورة باستثنائه من عمال أو محال ، حتى يتسنى للعملة الإفادة من الراحة الأسبوعية على وجه يحقق الحكمة ، من تقريرها ، كاملة . فيجتمع شمل الأسرة ، التى تفرقت طيلة أيام الأسبوع ، على إدارات ، الدولة ، والمشروعات الخاصة ، والجامعات والمدارس ، وتنعم بجو عائلى يوم العطلة . ويمكن للرفاق ، فى المهنة الواحدة ، أو المهن المماثلة ، أن يتدبروا شئونهم ، يوم راحتهم ، بعد أن حال العمل بين إجماعهم فى غيره(٥) .

ويجب أن تكون الجمعة هى اليوم المختار للراحة الأسبوعية ، مراعاة لآداب الدين ، وإحتراماً لتقاليد البلاد ، وأخذاً بما تجرى عليه الدولة ، فى الوزارات والمصالح العامة ، ودور التعليم ، من جامعات ، ومعاهد ، ومدارس مختلفة ، حتى تقلع المتاجر ، فى المدن الكبرى ، عما زالت تجرى عليه ، بعد سقوط هيمنة الأجانب ، غير مكترثة بشعور غالبية مستخدميها ، وجمهور عملائها ، ويزول ، بهذا ، مظهر أقل ما يوصف به الشذوذ . ونحن ، فى هذا ، مسترشدون بما تقرر ، فى فرنسا ، حيث حددت العطلة الأسبوعية فى يوم الأحد ، لزاماً على صاحب العمل ، إلا ما إستثنى بنص خاص ، بمقتضى قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٠٦ ، ثم قانون ١٠ مارس سنة ١٩٤٨ ، الخاص بوقت العمل فى الزراعة(٦) . ولعل هذه الافكار كانت تراود وزير العمل ، حين تقدم بمشروع القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، متضمناً تعديلا للمادة ١١٨ من قانون العمل القديم ، يقضى بما كنا ننادى ، دائماً ، به(٧) ، « حتى يكون يوم الجمعة

---

(٥) لوراندو Le RENDU ، الراحة الأسبوعية فى تجارة التجزئة ، رسالة ، كان Caen سنة ١٩١١ ، ص ٥٩ – ٦٢ .

(٦) أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٤٦ ؛ وكذلك كامير لانك وبج . ليون – كان ، فقرة ١٩٩ ؛ أوليبه ، ص ٢٣٤ ؛ جروتل ، فقرة ٥٨٥ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ – ١٦٩ . وكل أولئك يؤسسون عطلة الأحد على أسباب أهمها دينية .

(٧) أنظر الطبعة الأولى من هذا المؤلف ، (سنة ١٩٥٦) ، فقرة ٥٨ .

يوماً موحداً للعطلة الأسبوعية فى جميع الأعمال العامة والخاصة » (٨)، ولكن القانون ظهر غير متضمن له .

١٤٤ — استثناء : تخفيض أسبوع العمل فى بعض المنشآت الصناعية :
أورد الشارع إستثناءً هاماً على تحديد أسبوع العمل، كما قدمناه(١) ، يتعلق بما نعت « بالمؤسسات الصناعية » ، التى أحال ، لتحديدها ، على قرار لوزير الصناعة ، وانقص فيها ساعات العمل إلى إثنتين وأربعين ساعة ، بحيث لا يجوز « تشغيل العمال ، تشغيلا فعلياً ، أكثر من إثنتين وأربعين ساعة فى الأسبوع »(٢).
وحكمة الإستثناء تخفيف البطالة ، كما يظهر فى نصوص القانون(٣) ، التى

(٨) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، الذى كان مشروعه يتضمن ، فيما يبدو ، نصاً يوجب أن تكون العطلة الأسبوعية يوم الجمعة ، إذ جاء ، فى هذه المذكرة ، « لما كان يوم العطلة الأسبوعية فى كل بلاد العالم يأخذ طابعاً عاماً ، ومعنى خاصا يحترمه الجميع ، ولما كانت الجمهورية العربية المتحدة ، وهى تقوم بدور القيادة فى العالم العربى بل العالم الإسلامى ، وهى فى دورها الطليعى قد حددت ووحدت نشيدها وعلمها وأبرزت لونها فى الإطار العربى والعالمى ، فإنى التمس من المجلس الموافقة على أن يستبدل بنص المادة ١١٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ النص الذى ذكرته فى المادة الثانية من مشروع تعديل القانون المرافق ، وذلك حتى يكون يوم الجمعة يوماً موحداً للعطلة الأسبوعية فى جميع الأعمال العامة والخاصة » .

ومع ذلك لما عدل النص ، وفوض وزير العمل فى تحديد يوم معين للعطلة الأسبوعية ، فإنه لم يحدده ، وصدر قراره رقم ١٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، تنفيذاً للقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ، المشار إليه ، خاليا من هذا التحديد (راجع سابقا ، هامش ٢) .

فقرة ١٤٤ :

(١) راجع سابقا ، فقرتى ١٤١ و١٤٢ .

(٢) مادة أولى من القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ « فى شأن تنظيم تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية » .

(٣) مادة ٣ من القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ المشار إليه ، التى تقضى بأن « يحدد وزير الصناعة المركزى عدد العمال الذين قد تلتزم المؤسسات الصناعية بزيادتهم نتيجة تطبيق أحكام هذا القانون » . وصدر ، تنفيذاً لهذا التفويض ، القرار الوزارى رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٦١ ، الذى أرفقت به قائمة تتضمن ١٠٧ مشروعاً صناعياً وعدد العمال الذين يتعين استخدامهم فى كل منها. ثم صدر بعده القرار الوزارى رقم ٣٩٣ لسنة ١٩٦١ ، الذى أرفقت به قائمة تتضمن ٢٣٣ مشروعا آخر ، بعضها ، كمؤسسة الأهرام ، ودار الهلال ، ودار روز اليوسف ، وشركة الإعلانات الشرقية ، لا يمكن فى الحقيقة ، اعتباره مشروعاً ، أو « مؤسسة » ، صناعية .

تفوض وزير الصناعة فى تحديد « عدد العمال الذين قد تلتزم المؤسسات الصناعية ، المشار إليها ، باستخدامهم نتيجة لإنقاص ساعات العمل » :

وقد صدرت قرارات متعاقبة لوزير الصناعة(٤) ، كان آخرها قراره رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، الذى خرج ، كسابقه(٥) ، على حدود التفويض الذى خوله له القانون ، ويقع ، من ثم ، فى حدود خروجه عنه ، باطلا ، لايلزم أصحاب الأعمال ، ولايجوز للقاضى أن يطبقه .

فالقانون ، وفقاً لصريح عبارة المادة الأولى منه ، لم يفوض وزير الصناعة إلا فى « تحديد المؤسسات الصناعية التى تنطبق عليها أحكامه » ، وتعيين عدد العمال الذين تلتزم هذه المؤسسات باستخدامهم نتيجة إنقاص ساعات العمل الأسبوعى فيها . ولكن القرار الوزارى ، المشار إليه ، قضى بألا يترتب على تطبيق القانون ، بانقاص ساعات العمل ، « تخفيض أجر العامل أو الأجر الإضافى الذى كان يحصل عليه بصفة مستمرة »(٦) ، خروجاً سافراً منه على حدود التفويض . وإذا كان تخفيض ساعات العمل اليومى لايترتب عليه ، وفقاً للراجح ، تخفيض أجر العامل ، إذا كان محدداً باليوم ، أو بالأسبوع ، أو بالشهر(٧) ، فإنه يترتب عليه ، حتما ، تخفيض أجره إذا كان محدداً بالساعة ، ويؤدى ، بداهة ، إلى إنقاصه ، إذا كان محدداً بالقطعة ، أو ، على العموم ، بحسب حاصل العمل ، أيا كانت كيفية حسابه .

---

(٤) أنظر قراره رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٦١ ، وقراره رقم ٣٩٣ لسنة ١٩٦١ ، المشار إليهما ، وكذلك قراره رقم ٤٠٣ لسنة ١٩٦١ ، وقراره رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بقراره رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٧٢ ، وقراره رقم ٢٤٧ سنة ١٩٧٢ .

(٥) قرار وزير الصناعة ، رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٦١ .

(٦) مادة ٢ من القرار الوزارى رقم ٢٤٧ لسنة ١٩٧٢ ، التى أضافت أن « يعتبر الأجر الإضافى مستمراً فى تطبيق أحكام هذا القرار إذا كان العامل قد حصل عليه فى ٩٠ ٪ على الأقل من أيام العمل خلال الستة أشهر السابقة على تاريخ العمل بهذا القرار » (وهو ٢٢ مارس سنة ١٩٧٢) . والغريب فى هذا القرار ، أنه احتفظ للعامل بما سماه « الأجر الإضافى » ، الذى يقصد به ، على مايظهر ، الأجر الذى يستحقه العامل مقابل ساعات عمل تزيد على المتفق عليه . ولما كان الأجر المتفق عليه يقابل ، فى العادة ، العمل فى ساعات العمل القصوى ، فان العمل ساعات إضافية يكون غير مشروع (أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٧) ، وكذلك الأجر الذى يستحق فى مقابله ، ولا نرى كيف يعترف به للعامل ، رغم عدم مشروعيته ، من ناحية ، ودون عمل يقابله ، من ناحية أخرى .

١٤٥ — إستثناء : فئات من العملة تخرج عن قواعد تنظيم يوم العمل : أخرجت ، فى قانون العمل القديم ، بعض فئات من العمال ، عن نطاق تنظيم يوم العمل ، وأسبوع العمل ، — فلا يتقيد صاحب العمل ، إزاءهم ، بالحد الاقصى لساعات العمل ، ولفترة الوجود فى مكان العمل — ، ولا بحكم الراحة الأسبوعية(١) . وكان إخراج هذه الفئات ، عدا « الوكلاء المفوضين » هدفاً للنقد ، لأن حرمانهم من الراحة الأسبوعية ، التى تعطى لجميع العمال ، لامبرر له ، ويتنافى مع فكرة العدل . لذلك ، جاء القانون الجديد ، ولم يستثن أية فئة منهم من الراحة الأسبوعية ، وصارت ، بهذا ، حقاً لهم ، أسوة بغيرهم ، وقصر حدود الإستثناء على تنظيم يوم العمل ، وأجاز لصاحب العمل عدم التقيد إزاءهم بالحد الأقصى لساعات العمل اليومى(٢) ، ولفترة العمل المتواصل(٣) ، ولمدة البقاء فى مكان العمل(٤) ، وإن وضع ، على إرادته ، إزاء غير الوكلاء المفوضين عنه ، قيوداً عهد بتحديدها إلى قرار لوزير العمل(٥) . وهذه الفئات هى :

— « الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل »(٦) . يجمع الوكيل المفوض بين صفة الوكيل ، بماله من سلطة إبرام التصرفات القانونية لحساب صاحب العمل ، ونعت العامل ، بما يقوم به ، إزاء العمال ، من أعمال مادية يقتضيها إستعمال سلطات صاحب العمل فى الإدارة ، وبما تربطه ، بهذا الأخير ، من تبعية قانونية . وقد غلبت ، فى تنظيم العمل ، صفتة الأولى ، لأنه يمثل صاحب العمل ، أمام العمال ، ويكون محل ثقته ، فأخرج عن نطاق هذا التنظيم ، رعاية لمصلحة صاحب العمل ، حتى لايكون عائقاً فى سبيل القيام بأعباء مهمته.

فقرة ١٤٥ :

(١) مادة ١/١٢٣ عمل قديم . ولم يكن ينطبق عليهم سوى حكم فترة ، أو فترات ، الراحة فى أثناء العمل ، بحيث لايعملون أكثر من خمس ساعات متواصلة .

(٢) مادة ١٤٢ و ١٣٣ .

(٣) مادتا ١٤٢ و١٤٣ .

(٤) مادتا ١٤٢و ١٣٥ .

(٥) مادة ٢/١٢٣ عمل قديم ، وأنظر لاحقا ، هامش ٢٣ .

(٦) مادة ١٤٢/(١) عمل .

ويؤخذ ، فى القانون الفرنسى ، بذات الفكرة ، ولا يجيز لكبار المستخدمين(٧) ، الذين يشتركون ، حقيقة ، فى سلطة الإدارة ، أن يتمسكوا بالتطبيق الدقيق للحد الأقصى لساعات العمل فى اليوم(٨) ، لأن « طبيعة الوظيفة تتضمن ، فى ذاتها ، إستثناء دائماً من القواعد ، التى تحدد ، على العموم ، ساعات العمل فى المشروع »(٩) . كما أن ضخامة الأجر ، الذى يحظون به ، يراعى ، ضمناً ، فى تقديره ، الوقت اللازم لإنجاز مهماتهم(١٠) ، ويعتبر ، من ثم ، مقابلا لالتزامهم ببذله(١١) . ويبرر الإستثناء ، أخيراً ، عدم خضوعهم لجدول ساعات العمل ، الذى يخضع له مرءوسوهم ، وتمتعهم ، نظراً لجسامة المهام الملقاة على عاتقهم ، بحرية فى تنظيم عملهم ، وتحديد ساعات حضورهم(١٢) .

— « العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد إنجاز العمل »(١٣) . يميز هذه الأعمال ، بنوعها ، وقوعها فى غير أوقات العمل العادية فى المشروع(١٤) . فالاعمال « التجهيزية » ، أو التحضيرية(١٥) ، كإيقاد الأفران ، أو « الغلايات » فى المصانع ، يجب إنجازها قبل وصول

---

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣ .

(٨) بليز ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥ — ٢ ؛ أوليبيه ، ص ٢٢٩ (فى الآخر) ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٤١ ؛ جروتل ، فقرة ٥٦٥ ؛ وفى عكس ذلك ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١١ .

(٩) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٨٨ ؛ ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٠ ، ص ١٢٤٢٣٧ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ٩٥ ؛ ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ١٤٦ .

(١٠) بليز ، المرجع السابق .

(١١) جروتل ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص ٧٩ ؛ وأنظر نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، المشار إليه .

(١٢) بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٥٤/ج ؛ وملحق ، ص ٧٩ ؛ جروتل ، المرجع السابق . أما إذا كان يخضع ، كغيره ، لجدول ساعات العمل فى المشروع ، إستطاع التمسك بقواعد تنظيم العمل (نقض فرنسى ١١ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٢ ، ص ٢٩١ ، وتعليق ج . سافاتييه **J. SAVATIER**

(١٣) مادة ١٤٢/(٢) عمل .

(١٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٠ — ١/أ .

(١٥) **Travaux préparatoires** .

العمال الذين يقومون بالعمل عليها ، والأعمال التكميلية(١٦) ، كإطفاء الأفران ، أو وقف الغلايات ، يتعين القيام بها بعد إنتهاء هؤلاء الأخرين من عملهم(١٧). وليس ، فى هذا الخصوصية ، ما يدعو إلى إخراجهم عن نطاق تحديد يوم العمل . وكل ما يمكن أن يترتب عليها إفرادهم بجدول خاص لساعات العمل يومياً . ومع ذلك ، فالاستثناء مأخوذ به فى القانون الفرنسى(١٨) ، وتعطى الساعات الإستثنائية فيه ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية(١٩) ، حكم « الساعات الإضافية » فى زيادة الأجر(٢٠) الذى يستحقه العامل فى مقابلها.

— « العمال المخصصون للحراسة والنظافة »(٢١) . ليس ، فيما يقوم به العمال المخصصون للحراسة ، ما يبرر إستثناءهم من تحديد ساعات العمل اليومى . أما عمال النظافة ، فإنهم يقومون بأعمال متقطعة ، تبرر زيادة ساعات العمل لهم ، أو ، على وجه الدقة ، زيادة ساعات وجودهم فى مكان العمل ، لتصير ، كما قدمنا ، إثنتى عشرة ساعة ، بدل إحدى عشرة(٢٢) . ولكن الشارع لم يكتف ، بالنسبة لهم ، بهذه الإطالة .

وأحيل ، فى قانون العمل القديم ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، الأعمال التجهيزية والتكميلية ، وأعمال الحراسة والنظافة ، وكذلك الحد الأقصى لساعات العمل للعمال القائمين بها . ولكن لم يتضمن القانون حقاً لهم فى أجور إضافية عن ساعات العمل الزائدة على ثمانى ساعات فى اليوم . ولكن

(١٦) **Travaux complémentaires** .

(١٧) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١٨) أنظر بليز ، فقرة ٣٨ ؛ وديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١٩) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٦٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٥ ص٥٣ ، وتعليق ج . ساڤاتييه **J. SAVATIR** ؛ ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ — ٤ — ١٣ ؛ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، المجلة السابقة ١٩٦٧ —٢— ١٥١٧٣ ، وتعليق مينييه **Munier** ؛ كذلك ٧ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٦٦٦ . وفى عكس هذا القضاء إستئناف تولوز **Toulouse** ٨ مايو سنة ١٩٦٤ ، واستئناف أنجيه **Angers** ١٢ مايو سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٦٤٠ .

(٢٠) أنظر ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرات ٤٣ وما بعدها .

(٢١) مادة ١٤٢(٣) عمل .

(٢٢) راجع سابقا ، فقرة ١٤١ .

قرار وزير العمل ، الذى صدر تنفيذاً لهذا التفويض ، إنطوى على عدم إدراك لحكم القانون ، من ناحية ، وتجاوز لحدود التفويض ، من ناحية أخرى(٢٣) .

وقد صحح الوضع فى قانون العمل الجديد ، الذى أحيل فيه ، على وزير العمل ، ليحدد تلك الأعمال ، والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية ، ولساعات العمل الإضافية ، وتقرر فيه ، صراحة ، حق العمال ، الذين يقومون بها ، فى أجور إضافية عن الساعات الزائدة على الحد الأقصى (٢٤) . ولكن أحيل ، فى شأن هذه الأجور الإضافية ، على المادة ١٣٧ من القانون ، التى تتعلق بالراحة

---

(٢٣) كانت المادة ٢/١٣٣ عمل قديم تحيل على وزير (العمل) ، ليحدد ، فى قرار منه ، الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة ، والحد الأقصى لساعات العمل فيها . وصدر ، تنفيذا لهذا التفويض ، القرار الوزارى رقم ٥ لسنة ١٩٦١ ، (المعدل بالقرار الوزارى رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤) ، الذى حدد فى المواد ١—٣ منه تلك الأعمال . ونص ، فى المادة ٤ منه ، على أن الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية فى الأعمال التكميلية وأعمال النظافة والحراسة (وأغفل دون مبرر ، الأعمال التجهيزية) ٤٨ ساعة فى الأسبوع ، تخفض إلى ٤٢ ساعة فى الأسبوع فى المنشآت الخاضعة للقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ (راجع سابقا ، فقرة ١٤٣) ، والحد الأقصى لساعات العمل الإضافية اثنتا عشرة ساعة فى الأسبوع . وأضيف «وذلك دون الإخلال بأحكام المادة ١٢١ من قانون العمل والمادة ٢ من القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١» . وهاتان المادتان الأخيرتان تتضمنان تحديداً للأجور عن الساعات التى تزيد عن الحد الأقصى ، فيكون معنى الإشارة إليهما تقرير أجور إضافية للعمال عما وصفه القرار بالساعات الإضافية . والمادة ١٣٣ عمل قديم تفوض وزير العمل ، عدا تحديد الأعمال المشار إليها ، وضع حد أقصى لساعات العمل فى هذه الأعمال ، التى أعفى صاحب العمل ، إزاءها ، من مراعاة الحد الأقصى لساعات العمل اليومى . ولكن القرار اعتبر الحد الأقصى لساعات العمل فى الأسبوع الذى فرضه القانون لجميع الأعمال ، حداً أقصى فى تلك الأعمال أيضا ، ووضع حداً أقصى لمانعته بساعات العمل الإضافية ، وقرر للعمال أجوراً إضافية عليها ، حين أن الشارع أراد ، بتفويضه ، أن يستبدل القرار الوزارى بالحد الأقصى العام لساعات العمل ، حداً أقصى خاصاً بتلك الأعمال ، تراعى فيه طبيعتها ، بحيث تعتبر الساعات التى يحددها معادلة للساعات القصوى التى حددها القانون ، ولا يتقاضى العمال شيئا عنها . ويكون القرار الوزارى قد خرج عن حدود التفويض ، ويقع باطلا فى حدود خروجه عنه .

وهذا القرار الوزارى يستمر نافذاً ، بعد إلغاء قانون العمل القديم ، بمقتضى المادة ٦ من قانون إصدار قانون العمل إلى أن يصدر قرار جديد تنفيذا لهذا القانون الأخير خلال ستة شهور من تاريخ العمل به . إنما صحح قانون العمل الجديد هذا الوضع ، كما بينا فى المتن ، وأصبح القرار الوزارى متفقاً مع أحكامه .

(٢٤) مادة ٢/١٤٢ عمل .

الأسبوعية ، لا بالأجور الإضافية . وهذا ، فيما يبدو زلة قلم ، وقصد ، فى الحقيقة ، الإحالة على المادة ١٤٠ من القانون ، التى تقضى ، كما سنرى(٢٥)، لحساب الأجر الإضافى ، بزيادة ، على الأجر العادى ، بنسبة ٢٥٪ منه ، على الأقل ، عن ساعات العمل النهارية ، و ٥٠ ٪ منه ، على الأقل ، عن ساعات العمل الليلية ، وهى التى تقع بين غروب الشمس وشروقها(٢٦) .

١٤٦ — إستثناءات مؤقتة على قواعد تنظيم العمل : وأجيز لصاحب العمل ، فى حالات معينة ، الخروج ، مؤقتاً ، على كل قواعد تنظيم العمل ، سواء تعلقت بالحد الأقصى لساعات العمل يومياً(١) ، أو لفترة العمل المتصلة فيه(٢) ، أو لمدة وجود العامل فى مكان العمل(٣) ، أو بالراحة الأسبوعية(٤) . وقد وضعت قيود خاصة فى كل حالة ، وقيد عام فيها جميعا ، هو ألا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات فى اليوم(٥) ، دون أن يوضع قيد مثله على مدة بقاء العامل فى مكان العمل ، على ضرورته . وهذه الحالات هى :

— « أعمال الجرد السنوى وإعداد الميزانية والتصفية وإقفال الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان منخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم »(٦) ، على ألا تزيد المدة على « خمسة عشر يوماً فى السنة » ، مالم « ترخص » ، مدة أطول ، المنطقة الإقليمية للعمل ، التى يقع فى دائرتها محل العمل (٦) .

— « إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو

---

(٢٥) أنظر لاحقا ، فقرة ١٤٦ .

(٢٦) مادة ٨/١ عمل .

فقرة ١٤٦ :

(١) مادة ١٣٣ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٤١

(٢) مادة ١٣٤ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٤١

(٣) مادة ١٣٥ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٤١

(٤) مادة ١٣٦ عمل ، وهى خاصة بالإغلاق الأسبوعى ، إنما ينطبق الاستثناء ، كذلك ، على الراحة الأسبوعية فى المحلات التى أعفيت من الإغلاق الأسبوعى (مادة ١٣٧ عمل) ؛ راجع سابقا ، فقرتى ١٤٢ و ١٤٣ .

(٥) مادة ٢/١٣٩ عمل .

(٦) مادة ١٣٩/(١) عمل .

تتلافى خسارة محققة لمواد قابلة للتلف » ، على أن تبلغ المنطقة الإقليمية للعمل ، التى يقع فى دائرتها محل العمل ، خلال أربع وعشرين ساعة « من بدء التشغيل »(٧) .

— « إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى » ، على « ألا تزيد المدة على شهرين فى السنة »(٨) . ويجب إبلاغ المنطقة الإقليمية للعمل ، التى يقع فى دائرتها محل العمل ، « بمبررات التشغيل الإضافى والمدة اللازمة لإتمام العمل » ، والحصول على موافقتها كتابة (٨) .

— « المواسم والمناسبات والأعمال الموسمية » ، التى يحددها وزير العمل فى قرار منه (٩) .

وللعامل ، عن هذه « الساعات الإستثنائية »(١٠)، أجر يساوى أجره العادى ، مضافاً إليه ٢٥٪ منه على الأقل عن ساعات العمل النهارية ، وهى التى تقع بين شروق الشمس وغروبها ، و ٥٠٪ منه على الأقل عن ساعات العمل الليلية ، وهى التى تقع بين غروب الشمس وشروقها(١١) ، لأن الليل قد حدد ، فى القانون ، بالفترة بين الغروب والشروق(١٢) . أما إذا إشتغل العامل فى يوم راحته ، ويتقاضى الآن ، كما قدمنا ، أجراً عنها(١٣) ، « إستحق أجر هذا اليوم مضاعفاً » . وكانت المادة ١٢١ / ٢ من قانون العمل القديم تقضى بوجوب حساب الأجر الإضافى « مضاعفاً » . وأخذ الفقه ، بحق ، على النص الأخير سوء الصياغة(١٤) ، وإختلف ، لهذا ، فى تفسيره . وذهب البعض إلى

---

(٧) مادة ١٣٩/(٢) عمل .

(٨) مادة ١٣٩/(٣) عمل .

(٩) مادة ١٣٩/(٤) عمل .

(١٠) أنظر ، فى الساعات الاستثنائية والفرق بينها وبين الساعات الإضافية ، لاحقا ، فقرة ١٤٧ .

(١١) مادة ١/١٤٠ عمل .

(١٢) مادة ٨/١ عمل .

(١٣) مادة ٢/١٣٧ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٤٢ .

(١٤) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢-٢ .

إعتباره مجرد إحالة إلى القاعدة فى الأجر الإضافى عن الساعات الإستثنائية، مع مضاعفة النسبة المقررة لها ، لتصبح ٥٠ ٪ عن الساعات النهارية ، و ١٠٠ ٪ عن الساعات الليلية(١٥) . ولم يكن هذا الرأى سديداً فى ظل القانون القديم، لأن « الأجر الإضافى » ، الذى يعطى للعامل « مضاعفاً » هو أجره عن يوم راحته، الذى أدى العمل، إستثناءً ، فيه، زيادة على أجر يومه، الذى يتقاضاه دون أن يؤدى عملاً ، ليكون مجموع ما يستحقه ثلاثة أمثال أجره . وقد إنقطع ، الآن، كل شك فى هذا التفسير ، بالنص ، فى قانون العمل الجديد ، على أن يستحق العامل « أجر هذا اليوم مضاعفاً »(١٦)، مقابل العمل الذى أداه فيه . ويستطيع صاحب العمل أن يتخلص من دفع مثلى أجر العامل ، لقاء عمله فى يوم راحته الأسبوعية ، باعطاء العامل ، « خلال الأسبوع التالى ، يوماً آخر ، لراحته ، بدلا منه(١٦) .

— أجيز ، فى « المؤسسات الصناعية » التى خفضت فيها ساعات العمل إلى إثنتين وأربعين ساعة فى الأسبوع ، لوزير الصناعة ، كما رأينا(١٧) ، « تشغيل » العمال ساعات إضافية ، دون أن يوضع ، فى القانون ، حد أقصى لهذه الساعات الإضافية ، ولا قدر الأجر الذى يدفع للعامل فى مقابلها . وترك ذلك ، فيما يظهر ، لوزير الصناعة فى الإذن الذى يصدره .

١٤٧ — التفرقة بين الساعات الإستثنائية ، والساعات المعادلة ، والساعات التعويضية ، والساعات الإضافية : الساعات الإستثنائية (١) ، هى تلك التى يجيزها القانون ، مؤقتاً (٢) ، فى حالات الضرورة أو فى مناسبات

(١٥) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ ، والمراجع المشار إليها ص ١٨٥ ، هامش ١٠٩ .

(١٦) مادة ٢/١٤٠ عمل .

(١٧) راجع سابقا ، فقرة ١٤٤ .

فقرة ١٤٧ :

(١) Heures de dérogation .

(٢) Heures de dérogation temporaire .

خاصة(٣) ، أو دائماً(٤) لبعض فئات العمال(٥) ، زيادة على ما تحدده القواعد العامة ليوم العمل(٦) ، أو لأسبوع العمل(٧) .

على أن قانون العمل القديم ، كما أشرنا (٨) ، قد أجاز ، بقرار لوزير العمل ، زيادة ساعات العمل إلى تسع فى اليوم ، كمقابل جزافى لساعات الفراغ فى بعض المهن . فتصبح هذه الساعات التسع ، لوجود العامل فى مكان العمل وعلى إستعداد لأدائه ، معادلة ، قانوناً ، للثمانى ساعات من العمل الفعلى التى وضعها القانون حداً أقصى ليوم العمل(٩) ، وتنعت ، لهذا ، « بالساعات المعادلة »(١٠) . ولاتتقرر الساعات المعادلة إلا فى المهن ، أو الأعمال ، التى تحدد فى التشريع ، ولايجوز إمتدادها إلى مهن ، أو أعمال ، أخرى لم ترد فيه ، مهما كانت أوجه الشبه بينها وبين المهن ، أو الأعمال ، التى وردت به ، ولا تقريرها فى عقد العمل ، أو فى إتفاق بين صاحب العمل وعملته(١١) . وحذفت ، فى قانون العمل الجديد ، المادة ١/١١٥ من القانون القديم ، التى كانت تنص على الساعات المعادلة ، ولهذا أصبحت ، الآن ، غير جائزة . ولاتخول الساعات المعادلة ، فى القانون الفرنسى ، ولاعندنا فى ظل القانون القديم ، على نقيض الساعات الإستثنائية(١٢) ، حقاً للعامل فى زيادة أجره(١٣) .

ويجوز لصاحب العمل ، فى القانون الفرنسى ، بقيود صارمة(١٤) ، زيادة

---

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

(٤) Heures de dérogation permanente .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ١٤٥ .

(٦) راجع سابقا ، فقرة ١٤١ .

(٧) راجع سابقا ، فقرة ١٤٢ .

(٨) راجع سابقا ، فقرة ١٤١ .

(٩) بليز ، فقرة ٢٧ .

(١٠) Heures d'équivalence .

(١١) بليز ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٤١ ، هامش ٢ .

(١٢) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

(١٣) بليز ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٤١ ، هامش ١ ؛ ج . ليون – كان ، الأجور ، فقرة ٤٤ ، والأحكام المشار إليها ص ٤٤ ، هامشى ٢ و ٣ .

(١٤) يجب ، لقيام حق صاحب العمل فى تعويض الساعات الضائعة ، أن يكون =

ساعات العمل ، على حدها الأقصى ، لتعويض الساعات الضائعة نتيجة وقف العمل الجماعى ، — لغير إضراب أو إغلاق(١٥) — ، فى مشروعه، أو فى جزء منه ، لحادث فجائى ، كحريق أو كارثة أخرى وقعت فيه ، أو إنقطاع التيار الكهربى عنه ، أو لعطلة الأعياد القومية أو المحلية(١٦) ، وتنعت ، لهذا ، « بالساعات التعويضية »(١٧) ، لأنها بديل عن الساعات الضائعة ، ولاتخول، من ثم ، للعامل حقاً فى زيادة الأجر بنسبة معينة ، لأنها، وإن كانت ، فى الأسبوع الذى تقع فى أثنائه ، زائدة على الحد الأقصى لساعات العمل فيه، ساعات عمل عادية ، تأخر تنفيذها لظرف طارىء(١٨) .

=ضياعها نتيجة وقف جماعى Interruption collective للعمل فى المشروع أو فى قسم منه ، من ناحية ، وأن يترتب على الوقف نقص ساعات العمل إلى أقل من أربعين ساعة فى الأسبوع ، وهى الحد الأقصى لساعات العمل فيه ، من ناحية أخرى ، وأن يتبع وقف العمل ، لا أن يسبقه ، فإذا أريد تعويض ساعات العمل الضائعة فى يوم عطلة رسمية، تعين تعويضها بعد هذا العيد ، ولا يجوز أن يكون قبله ،ثالثا، وأن لاتزيد ساعات العمل، نتيجة له، عن ساعة فى اليوم ولا عن ثمانى ساعات فى الأسبوع ، (فإذا كانت ساعات العمل الأسبوعى موزعة على خمسة أيام فقط يجوز لصاحب العمل أن «يشغل» عماله ثمانية ساعات فى اليوم السادس من الأسبوع) ،رابعا، وأن يقع خلال الإثنى عشر شهراً التالية للوقف الجماعى، خامسا، وأن يخطر تفتيش العمل المختص بالوقف الجماعى للعمل ،وبكيفية تعويض الساعات الضائعة نتيجة له،أخيراً (بليز ،المرجع السابق ، فقرات ٣٤ وما بعدها؛ بران وجالان ، فقرة ٢— ١٥٨ ؛ ديران وڤيتو ، جزء٢ ، فقرة ٢٢٣) .

(١٥) لا يجوز تعويض الساعات الضائعة نتيجة إضراب العمال Grevè أو الإغلاق Lock — out الذى يلجأ إليه صاحب العمل (بران وجالان ،فقرة ٢— ١٥٨ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦) .

(١٦) كامير لانك وج . ليون —كان، فقرة ١٩٥—٢/أ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرتا ٣٥ — ٣٦ .

(١٧) Heures de récupération .

(١٨) جروتل ، فقرة ٥٧١ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ . وعلى ذلك ، إذا كان العامل يتقاضى أجره شهريا ، ولم ينقص أجره الشهرى بوقف العمل، يعتبر أنه قد تقاضى مقدما أجر الساعات التعويضية،فلا يدفع له ، بعد أدائها أجر عنها مرة أخرى (جروتل ، المرجع السابق) ، إلا إذا كانت هذه الساعات التعويضية بدل ساعات ضاعت فى عطلة الأعياد ، فيتقاضى أجراً عنها فوق أجره الشهرى (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٤) .

وأسبوع العمل، فى القانون الفرنسى ، منذ سنة ١٩٣٦ ، أربعون ساعة(١٩). ولكن ، أجيز لصاحب العمل ، بغية زيادة الإنتاج فى أعقاب الحرب العالمية الثانية(٢٠) ، « تشغيل » عملته « ساعات إضافية »(٢١)، على ألا يزيد متوسط ساعات العمل هذه ، خلال إثنى عشر أسبوعاً متوالية، على أربع وخمسين ساعة فى الأسبوع (٢٢) ، مقابل زيادة ، فى الأجر ، قدرها ٢٥ ٪ على الأقل ، عن الثمانى ساعات الإضافية الأولى فى الأسبوع ، و ٥٠ ٪ على الأقل ، عن الساعات الإضافية التالية(٢٣)(٢٤) .

أما فى القانون المصرى ، فلايجوز لصاحب العمل زيادة ساعات العمل ، على حدها الأقصى ، لتعويض الساعات الضائعة ، أيا كان قدرها ، وأيا كان سبب ضياعها ، . كما لايجوز له « تشغيل » عماله ساعات إضافية ، بالمعنى المعروف فى القانون الفرنسى ، لتعلق القواعد المنظمة للعمل بالنظام العام(٢٥) . ولو أراد الشارع إباحة الساعات التعويضية ، أو الإضافية ، لما فاته تنظيمها ،

---

(١٩) قانون ٢١ يونيو سنة ١٩٣٦ . وتوقعت المراسيم، التى صدرت تنفيذاً له، طرقاً ثلاثة لتوزيع الأربعين ساعة على أيام الأسبوع : (ا) العمل ثمان ساعات فى اليوم لمدة خمسة أيام ، ويحظى العملة بعطلة قدرها يومان فى الأسبوع ، السبت والأحد مثلا ، (ب) العمل خمسة أيام ونصف فى الأسبوع ، توزع عليها الأربعون ساعة توزيعا غير متساو ، ليحظى العمال بعطلة أسبوعية قدرها يوم ونصف، السبت بعد الظهر ، أو الاثنين صباحا ، والأحد مثلا ، (ج) العمل ، بالسوية ، ستة أيام فى الأسبوع ، ست ساعات وأربعين دقيقة فى اليوم (سييه SUET ، التطبيق العملى لتشريع العمل فى المشروعات ، الطبعة الثانية ، ص ٦٦ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٩٣ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢— ١٥٦) .

(٢٠) قانون ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٦ ، المعدل بقانون ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٧١ .

(٢١) Heures supplémentaires .

(٢٢) جروتل ، فقرة ٥٧٦ ؛ كامير لانك وج . ليون —كان ، فقرة ١٩٤ .

(٢٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٤ ؛ج . ليون —كان ، الأجور ، فقرة ٤٧ .

(٢٤) يجب ، على صاحب العمل، أن يحصل ، بالساعات الإضافية ، على إذن مفتش العمل ، الذى يعطى الإذن بعد استطلاع رأى النقابات العمالية . وله أن يرفض الإذن فى حالة تفشى البطالة ، ليلجئ صاحب العمل إلى استخدام عمال جدد (بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٤٢ ؛ جروتل ، فقرة ٥٧٥ —أ) .

(٢٥) راجع سابقا ، فقرة ١٣ .

وعلى الخصوص وضع حد أقصى لها ، أسوة بالساعات الإستثنائية(٢٦) . فالاستثناء الوحيد ، على الحد الأقصى ليوم العمل ، ولأسبوع العمل ، هو هذه الساعات الإستثنائية ، مؤقتة ، أو دائمة ، على الوجه الذى قدمناه (٢٧) .

يرد ، مع ذلك ، على الحد الأقصى ليوم العمل ، إستثناء آخر ، يقتصر على « المؤسسات الصناعية » ، التى خفض فيها أسبوع العمل إلى إثنتين وأربعين ساعة فى الأسبوع ، حيث أجيز « تشغيل العمال وقتاً إضافياً » بإذن من وزير الصناعة(٢٨). وتكشف صيغة الإستثناء على عدم إلمام واضعيه بأحكام القانون المصرى فى تحريم تجاوز فترة العمل اليومى أو الأسبوعى(٢٨) . فقد أرادوا ، مكافحةً للبطالة ، وضع قيد على « تشغيل » العمال ساعات إضافية ، باستلزام إذن بها ، كما لو كانت ، فى الأصل ، جائزة ، ولم يدر بخلدهم أنهم ، بهذا النص ، يمنحون ، فى الحقيقة ، وزير الصناعة ، سلطة إستثناء تلك المؤسسات من قواعد تنظيم العمل ، بتجاوز الحد الأقصى لساعاته .

وتقضى قواعد التفسير بأن « الوقت الإضافى » ، الذى يمكن ، بإذن وزير الصناعة « تشغيل » العامل فيه ، لايجوز أن يزيد على ست ساعات فى الأسبوع ، ليعود به العامل إلى سابق وضعه قبل صدور القرار بقانون رقم١٣٣ لسنة ١٩٦١(٢٩) ،ليكون أسبوع العمل له ثمان وأربعين ساعة(٢٩) . ومع ذلك ، رأت محكمة النقض ، حال إذن وزير الصناعة ، شرعية تجاوز الحد الأقصى لأسبوع العمل ، للعملة كافة ، و« تشغيل » العامل ستين ساعة فى الأسبوع ، إستناداً إلى المادة ١٢٠ من قانون العمل القديم ، المقابلة للمادة ١٣٩ من القانون الجديد ، الخاصة بالساعات الإستثنائية(٣٠) ، التى تجيز ، فى الحالات

(٢٦) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

(٢٧) راجع سابقا ، فقرتى ١٤٥ و١٤٦ .

(٢٨) مادة ٢/٢ اقرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ : « لايجوز للمؤسسات المشار إليها أن تشغل العامل وقتاً إضافياً ..... إلا بإذن من وزير الصناعة المركزى» .

(٢٩) راجع سابقا ، فقرة١٤١ .

(٣٠) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

الواردة بها ، رفع الحد الأقصى لساعات العمل إلى عشر فى اليوم(٣١). والحكمة فى قضائها هذا ، كانت ضحية خلط بين الساعات الإضافية ، التى يجوز أن تستمر إلى فترة غير محدودة ، والساعات الإستثنائية ، التى يجيزها القانون فى حالات محددة ، بطبيعتها مؤقتة ، ووضع لها ، رغم توقيتها ، مدة قصوى فى السنة(٣٢). وفضلا عن خطورة هذا القضاء على صحة العمال ، فإنه يخالف حكمة التشريع(٣٣)، للقرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، المشار إليه ، وهى كما قدمنا(٣٤) ، تخفيف البطالة ، لأنه يؤدى إلى زيادة ساعات يوم العمل التى أراد الشارع إنقاصها .

١٤٨ — مدى سلطة صاحب العمل فى اللجوء إلى الساعات الاستثنائية :
لايثور شك فى سلطة صاحب العمل ، إزاء الساعات الإستثنائية الدائمة ، التى تتعلق بفئات معينة من العمال(١)، لأنها ، إذ ترجع إلى طبيعة العمل الذى يؤديه العامل ، تتقرر ، ضمناً على الأقل ، فى عقد العمل : يفترض ، حال عدم الاتفاق الصريح ، أن طرفيه قد أرادا الركون إلى الرخصة التى وضعها القانون .

ولكن البحث يثور فى مدى تلك السلطة إزاء الساعات الإستثنائية المؤقتة، التى أجيز فيها لصاحب العمل زيادة ساعات العمل اليومى ، والأسبوعى ، فى ظروف ، أو مناسبات ، معينة . فهل يستطيع هذا الأخير أن يلزم العامل ، عنده ، بالعمل هذه الساعات الإستثنائية ، أم أن قيام العامل بعملة فيها رهين بقبوله ؟ . لاشك فى إلتزام العامل بها إذا إتفق عليها فى عقد العمل ، أو نص عليها فى لائحة العمل . حال إستناد اللائحة ، فى قوتها الملزمة ، إلى الإرادة

---

(٣١) نقض ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٧٨ ، (حكمان) ، و٢٨ يناير سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقما ٩٠ و ٩١ ، ص ١١٤ — ١١٧ .

(٣٢) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

(٣٣) *Ratio Legis* .

(٣٤) راجع سابقا ، فقرة ١٤٤ .

فقرة ١٤٨ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٤٥ .

الشارعة(٢) ؛ ويعتبر إمتناع العامل عن العمل إخلالا منه بالتزام جوهرى ، ومن ثم خطأ جسيماً يجيز لصاحب العمل فصله(٣). أما ، فى غير هذه الحالة، فيذهب البعض(٤) ، فى الفقه المصرى ، إلى أن العمل فى تلك الساعات ، أو فى يوم العطلة ، لايكون إلا برضاء العامل ، الذى له أن يرفض العمل فيها ، دون تثريب عليه ، ويستعين ، تأييداً لرأيه ، بقول فى الفقه الفرنسى(٥)، يتعلق ، فى الحقيقة ، بالساعات الإضافية ، التى تختلف ، إختلافاً جوهريا ، عن الساعات الإستثنائية المؤقتة ، وهو ، بعد ، قول تدينه ، الآن ، محكمة النقض الفرنسية(٦) ، بعد أن كانت تأخذ به(٧) ، وأكدت ، فى أحكامها الحديثة ، إلتزام العامل بالساعات الإضافية التى يقررها صاحب العمل ، فى حدود القانون ، وليس ، على هذا الأخير ، أن يبرر ، فى شأنها ، قراره(٨) . ذلك أن الساعات الإضافية ، فى القانون الفرنسى ، يعمد بها صاحب العمل إلى

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٣٨ .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٨ .

(٤) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٥ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٣١ .

(٥) يشيرون إلى ديران وفيتو ، (جزء ٢ ، رقم ٣١٧) ، وبران وجالان (فقرة ٢-١٥٧) ويتعلق رأيهم « بالساعات الإضافية » التى أجازها ، لصاحب العمل ، عندهم ، قانون ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٦ ، فى حدود عشرين ساعة فى الأسبوع ، قبل أن ينقص حدها الأقصى ، بقانون ١٨ يونيو سنة ١٩٦٦ الذى حرم أن تجاوز ، فى المتوسط ، أربعة عشر ساعة فى الاسبوع ، خلال اثنى عشر أسبوعاً متوالية ، ثم ليخضع لقاعدة مزدوجة بقانون ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٧١ (راجع سابقا ، فقرة ١٤٧) . وقد تقررت « الساعات الإضافية » ، كما أشرنا ، لزيادة الإنتاج ، ولا زال العمل بها مستمراً إلى الآن ، بحيث يمكن القول بأنها أصبحت نظاماً دائما . ولذلك ، يذهب الأستاذان ديران وفيتو (المرجع السابق) ، - بعد أن قررا أن الرخصة التى منحها القانون لصاحب العمل « بالتشغيل » ساعات إضافية لاتنشئ إلتزاما على عاتق العمال بالقيام بها - ، إلى أنه يمكن القول بوجود عادة بالعمل ساعات إضافية فى الحدود التى يجيزها القانون ، ولابد لاستبعادها من بند خاص فى العقد . وهذا الوضع يختلف ، بداهة ، عن وضع الساعات الاستثنائية المؤقتة فى القانون المصرى . ومع ذلك ، فليس الرأى المشار إليه هو الرأى الوحيد فى الفقه الفرنسى ، بل يوجد فيه ، من يرى ، على نقيضه ، تفسيراً للقضاء ، عندهم ، أن العامل يلتزم بالعمل الساعات الإضافية التى يقررها صاحب العمل ، بعد الإذن الإدارى له ، بحيث ينتفى عن فصله ، لرفضه القيام به ، وصف التعسف (جروتل ، فقرة ٥٧٧ ؛ وقرب بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٤٣) .

زيادة إنتاجه، وقد تستمر سنوات عديدة، أو تصبح نظاماً دائماً فى مشروعه، إذ يرجع اللجوء إليها إلى مطلق تقديره. أما الساعات الإستثنائية المؤقتة، فيعمد إليها صاحب العمل إما لضرورة ملجئة(٩)، ليلتزم العامل بالعمل فيها طبقاً لحسن النية الواجب توافره فى تنفيذ الإلتزامات العقدية(١٠)، وإما فى مناسبات معينة، معروفة مقدماً(١١)، وجرت العادة، بين التجار، على زيادة ساعات العمل، خلالها، فى جميع أيام الأسبوع، ليلتزم العامل بالعمل فيها تأسيساً على رضائه الضمنى وقت إستخدامه. ولايبقى، من كل حالات الساعات الإستثنائية المؤقتة، لايستند الإلتزام بالعمل فيها إلى هذا الأساس أو ذاك، سوى «التشغيل بقصد مواجهة ضغط عمل غير عادى»(١٢)، إذا كان غير متوقع، حين لايمكن القول بأن العامل قد رضى، مقدماً، وقت تعاقده، بالعمل لمواجهته. ومع ذلك، يلتزم العامل، فى تلك الظروف الإستثنائية، بأن يعمل، طبقاً للعقد، الذى لايقتصر على إلزامه بما ورد فيه، ولكن «يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته، وفقاً للقانون والعرف والعدالة»(١٣)، مالم يمنعه عنه عذر جدى. فالعادة تقضى بأن يهُبَّ العامل إلى معاونة صاحب العمل فى «مواجهة ضغط عمل غير عادى» يفيد منه مشروعه، كما تأبى العدالة أن يمتنع العامل عن هذه المعاونة.

١٤٩ — العمل ساعات، أو أيام، أقل من حدودها القصوى : لم يقصد بتحديد ساعات العمل يومياً، وأيام العمل أسبوعياً(١)، كما يظهر واضحاً فى عبارة النصوص الناهية(٢)، سوى وضع حد أقصى، لتلك

---

(٩) مادة ١٣٩/(٢) عمل .

(١٠) مادة ١/١٤٨ مدنى

(١١) مادة ١٣٩/ (١) و(٤) عمل .

(١٢) مادة ١٣٩/(٣) عمل .

(١٣) مادة ٢/١٤٨ مدنى ؛ وأنظر مؤلفنا «الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات»، الطبعة الثالثة، فقرة ١٧١ .

فقرة ١٤٩ :

(١) راجع سابقا، فقرات ١٤٠ وما بعدها .

(٢) أنظر المواد ١٣٣ و١٣٥ و١٣٦ و١٣٧ .

الساعات ، أو هذه الأيام . لايجوز تجاوزه إلا فى الحالات الإستثنائية التى عينت فى القانون(٣) ، أو فى القرارات الوزارية التى صدرت تنفيذاً له ، وفى حدود ما رسمته . ويقع باطلا ، كما سنرى(٤) ، كل إتفاق على مخالفة الحد الأقصى لوقت العمل ، لتعلق القواعد التى تقرره بالنظام العام(٤) .

ولكن ، لم يوضع حد أدنى لساعات العمل ، ولا لأيام العمل ، يضمنه صاحب العمل للعامل الذى يستخدمه . حتى لو كان أجره ، فى الحالة الأولى ، محدداً بالساعة ، وفى الحالة الثانية ، محدداً باليوم (٥) . فيجوز الاتفاق ، فى عقد العمل ، أو النص ، فى لائحة العمل ، على ساعات ، أو أيام ، أقل من حدها الأقصى ، كالعمل ست ساعات فى اليوم ، أو خمسة أيام فى الأسبوع ، مثلا . فلا شأن ، لهذا الاتفاق ، بالحد الأقصى لفترة العمل ، يومياً أو أسبوعياً ، ويكون ، من ثم ، صحيحاً ، منتجاً كافة آثارة القانونية .

وعلى ذلك ، إذا إستخدم العامل لست ساعات فى اليوم ، لايجوز لصاحب العمل أن يزيدها إلى سبع ، إستناداً إلى القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، الذى أنقص أسبوع العمل إلى إثنتين وأربعين ساعة فى الأسبوع (٦) ، لأن أثر هذا التشريع ينحصر فى إنقاص أسبوع العمل ، فى المنشآت الصناعية إلى هذا القدر ، لا فى رفعه إليه(٦) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض بأن صاحب العمل ، إذا كان قد جرى على « تشغيل العمال ساعات أقل من المحدد فى القانون » ، ثم رأى أن يزيدها « إلى الحد الأقصى المقرر فى القانون » ، فإن ذلك يدخل فى نطاق سلطته فى تنظيم العمل فى مشروعه ، ولايجوز ، من ثم ، إلزامه بإنقاص ساعات العمل إلى ما كانت عليه ، ولا بأجور إضافية عن الفرق بين عدد الساعات التى كان يجرى

---

(٣) راجع سابقا ، فقرتى ١٤٥ و ١٤٦
(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٢ .
(٥) قرب بران وجالان ، فقرة ٢-٣/١٥٢ ؛ بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٢٣ .
(٦) راجع سابقا ، فقرة ١٤٤ .

عليها نظام العمل فى المنشأة وتلك التى حددها القانون(٧) . لايكون هذا القضاء صحيحاً إلا إذا كان العامل قد إستخدم للعمل فى الحدود القصوى لفترة العمل، ثم قرر صاحب العمل ، بعد إستخدامه ، إنقاصها إلى ست ساعات فى اليوم، حين يمكن القول بأن إنقاص ساعات العمل ، أو زيادتها ، يدخل فى سلطة الإدارة . أما إذا كان يوم العمل محدداً ، فى المشروع ، بست ساعات، وقت إستخدام العامل ، وقع عليه التراضى ، على الأقل ضمناً ، وإعتبر أجره محدداً على أساسه . ولايستطيع صاحب العمل، دون رضاء العامل ، أن يزيد ساعات العمل ، وإلا كانت زيادتها تعديلا للعقد بإرادته المنفردة(٨) .

١٥٠ — هل يجوز لصاحب العمل أن يستخدم ، بعض الوقت ، عمالا يعملون ، لدى غيره ، كل الوقت : حرم الشارع ، كما قدمنا (١) ، « تشغيل » العامل أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم ، أو ثمان وأربعين ساعة فى الأسبوع . ويقصر الفقه الفرنسى خطاب هذه القاعدة ، أخذاً بالتفسير الحرفى لنصوص القانون الذى أخذ به فيما يتعلق بالعطلة الأسبوعية(٢) ، على منع صاحب العمل من « تشغيل » العامل ، عنده ، زيادة على الحد الأقصى ، الذى فرضه ، لساعات العمل ، ولكنه لايمنع العامل من العمل ، زيادة عليه، لدى صاحب عمل آخر أو لحساب نفسه(٣) . وقد تدارك الشارع الفرنسى عيب هذا التفسير ، بغية مكافحة البطالة ، وحرم على العملة ، فى المهن الصناعية

---

(٧) نقض ١٢ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٠ ، رقم ٦٨، ص ٤١٨ .

(٨) أنظر ، فى أثر تعديل العقد بالارادة المفقودة ، لاحقا ، فقرتا ٢٤٤ و ٢٤٥ .

فقرة ١٥٠ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٤٠ .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٤٢ .

(٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٨ — ١ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٤١ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٩٠ — ب ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٥٢/ب ؛ جروتل ، فقرة ٥٦٣ .

والتجارية والحرفية : ماينعته الفقه الفرنسى(٤) « بالعمل الأسود »(٥) ، إستعارة لتعبير « السوق السوداء » الذى ذاعت شهرته: لايجوز للعامل ، فى مقابل أجر : أن يعمل زيادة على الحد الأقصى لساعات العمل ، أو فى يوم العطلة الأسبوعية ، ولو عند صاحب عمل غير الذى يستخدمه(٦) ، وفرضت عقوبة الغرامة على العامل الذى يخالف المنع ، وكذلك على صاحب العمل إذا كان سىء النية(٦) ، وإن كان هذا القانون ظل حروفاً ميتة نظراً لصعوبة الرقابة على تنفيذه(٧) ، والحاجة الماسة إلى الأيدى العاملة(٨).

على أن ذلك التفسير الحرفى ، الذى ساد فى الفقه الفرنسى ، يتنافى مع الحكمة التى شرع ، لتحقيقها ، تحديد فترة العمل ، وجماعها المحافظة على سلامة العامل مادياً ومعنوياً(٩) . ويؤدى تفسير القانون ، بما يحقق هذه الحكمة ، إلى تحريم « تشغيل » العامل « أكثر من ثمانى ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع »(١٠) ، أو ، كما قدمنا(١١) ، فى يوم راحته الأسبوعية ، لدى صاحب عمل واحد ، أو لدى عدة أصحاب أعمال ، لأن حكمة التحريم متوافرة ، فى الحالتين ، بقدر واحد ، ويقع باطلا كل إتفاق يخالف هذا التحريم ، ولو كان صاحب العمل لايعلم أن العامل ، الذى يستخدمه بعض الوقت ، يعمل لدى غيره الحد الأقصى لساعات العمل . ولاشك ، على كل حال ، فى سلامة هذا الرأى ، بعد نفاذ القرار بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، الذى نص ، فى المادة الثانية منه ، على أن « لايجوز للعامل أن يعمل فى أكثر من مؤسسة

---

(٤) أنظر مثلا بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٠٦ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٨٥ .

(٥) Le travail noir .

(٦) قانون ١١ أكتوبر سنة ١٩٤٠ ؛ وأنظر ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق .

(٧) بران وجالان ، المرجع السابق .

(٨) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٨ - ١ .

(٩) راجع سابقا ، فقرة ١٣٥

(١٠) مادة ١٣٣ عمل .

(١١) راجع سابقا ، فقرة ١٤٢ .

واحدة » ، ويقطع ، بعموم عبارته ، رغم خصوص موضوعه(١٢) ، باتساعه إلى جميع الأعمال ، وعدم إقتصاره على « المؤسسات الصناعية »(١٢). ويؤدى إطلاق عبارة النص إلى تحريم العمل فى أكثر من مؤسسة ، حتى ولو لم يتجاوز مجموع ساعاته ، فى المؤسسات المتعددة ، الحد الأقصى لفترة العمل فى اليوم ، أو فى الأسبوع ، على خلاف حكم القانون الفرنسى . إنما أجاز الشارع ، فى ذات المادة ، « للمؤسسات الصناعية » ، التى يصدر بتحديدها قرار لوزير الصناعة ، « أن توظف عمالا يعملون بمؤسسات أخرى بعض الوقت » — أى فترة أقل من حدها الأقصى — ، بإذن من وزير الصناعة . ويؤدى التفسير المعقول للنص إلى القول ، بجواز هذا الإذن ، بألا يتجاوز مجموع ساعات العمل ، فى المؤسستين أو المؤسسات المتعددة ، الحد الأقصى الذى فرضه القانون ، وقدره ، كما قدمنا(١٢) ، إثنتان وأربعون ساعة فى الأسبوع ، وإلا لما كان لذكر عبارة « بعض الوقت » ، فى النص ، أية فائدة . أما إذا كان العمال يعملون كل الوقت فى المؤسسات الصناعية ، فلا يجوز ، ولو بإذن وزير الصناعة ، إستخدامهم ، ولو لفترة قصيرة ، فى مؤسسات أخرى . ويتفق ، بهذا ، الاستنتاج العكسى لعجز المادة الثانية من القانون مع القاعدة العامة الواردة فى صدرها ، وهى تحريم العمل « فى أكثر من مؤسسة واحدة » .

١٥١ — الأوضاع الشكلية للرقابة على تنفيذ تنظيم العمل : ألزم صاحب العمل ، تيسيراً للرقابة على تنفيذ قواعد تنظيم العمل ، أن « يضع على الأبواب الرئيسية » لدخول العمال ، وكذلك فى « مكان ظاهر بالمنشأة » ، جدولا يبين فيه يوم الإغلاق الأسبوعى ، — أو كشفاً « مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل » إذا لم يكن المشروع خاضعاً لنظام الإغلاق الأسبوعى — ، وساعات العمل ، وفترات الراحة لكل عامل عنده . ويخطر ، بصورة منه وبكل « تعديل يطرأ عليه قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل » ، مكتب تفتيش العمل ، الذى يقع محل العمل فى دائرة إختصاصه(١) .

---

(١٢) راجع سابقا ، فقرة ١٤٤ .

فقرة ١٥١ :

(١) مادة ١٤١ عمل .

١٥٢ — جزاء الإخلال بقواعد تنظيم العمل : كان الإخلال بقواعد تنظيم العمل ، العامة منها أو الخاصة بالأحداث ، أو النساء ، أو عمال المناجم والمحاجر ، فى قانون العمل القديم ، جريمة جنائية(١) . وبينما شددت العقوبة فى قانون المناجم والمحاجر ، وفى قانون العمل الجديد ، على الإخلال بأحكام التنظيمات الخاصة للعمل(٢) ، رفعت الصفة الجنائية عن مخالفة القواعد العامة لتنظيم العمل .

فقرة ١٥٢ :

(١) مواد ٢٢٢– ٢٢٥ عمل قديم .

(٢) كانت العقوبة المقررة على الإخلال بالقواعد العامة لتنظيم العمل (الفصل الثانى من الباب الثالث من قانون العمل القديم) ، وبقواعد تنظيم العمل للأحداث (الفصل الثالث من الباب الثالث منه) ، وبقواعد تنظيم العمل للنساء (الفصل الرابع من الباب الثالث منه) ، هى عقوبة المخالفة : الغرامة التى لا تجاوز مائة قرش ، وإذا إرتكبت مخالفة ثانية ، خلال السنة التالية ، كانت العقوبة ، فضلا عن الغرامة ، الحبس مدة لا تجاوز أسبوعاً (مواد ٢٢٢ و٢٢٣ و٢٢٤ عمل قديم) . وكانت العقوبة المقررة على الإخلال بقواعد تنظيم العمل فى المناجم والمحاجر هى عقوبة الجنحة : « غرامة لا تقل عن مائتى قرش ولا تزيد على ألفى قرش » ، عدا الإمتناع عن توفير نقطة إنقاذ أمامية قريبة من مكان العمل ومجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية ، (مادة ١٥٢ عمل قديم) فعقوبته « الحبس مدة لا تقل عن أسبوع ولا تزيد على شهر » (مادة ٢٢٥ عمل قديم) . وقد رفعت ، فى قانون العمل الجديد ، العقوبة على مخالفة قواعد تنظيم العمل للأحداث (الفصل الثانى من الباب السادس منه) إلى الغرامة التى « لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيهاً » (مادة ١٧٣ عمل) ، وعلى مخالفة قواعد تنظيم العمل للنساء (الفصل الثالث من الباب السادس منه) ، إلى الغرامة التى « لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات » (مادة ١٧٤) . وزيدت ، كذلك ، العقوبة على الإخلال بقواعد تنظيم العمل فى المناجم والمحاجر ، وجعلت الغرامة التى لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيها ، عقوبة الإخلال بتحديد ساعات العمل والأجازات (مادة ٣٤ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، والغرامة ، التى لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تجاوز خمسين جنيها ، عقوبة على إغفال الكشف الطبى على العامل قبل بدء العمل ، والكشف الطبى الدورى بعد إستخدامه ، وعلى إستخدام النساء أو الأحداث دون الثامنة عشرة فى العمليات تحت سطح الأرض ، وعلى مخالفة حظر الدخول إلى أماكن العمل دون إذن خاص ، أو حظر دخول العامل فى غير مواعيد العمل ، وأخيراً عدم إعداد السجل الخاص بقيد العمال قبل دخولهم أماكن العمل وعند خروجهم منها (مادة ٣٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، والحبس مدة لا تجاوز أسبوعا وبغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على خمسين جنيها أو إحدى هاتين العقوبتين ، والحبس وحده إذا تكررت المخالفة خلال ثلاثة أشهر ، =

إنما يعتبر تنظيم العمل ، فى كل الأحوال ، قيوداً قانونية ترد على سلطان الإرادة فى إبرام العقد ، أو فى تعيين محل التزام ناشىء عنه . ويقع باطلا كل عقد عمل يتضمن مخالفة لتلك القيود ، كالعقد مع الحدث ، دون الثانية عشرة(٣) ، على العمل فى صناعة أو تجارة ، أو مع المرأة للعمل ليلا ، فى غير الحالات الإستثنائية الجائزة(٤) ، كما يقع باطلا كل بند يدرج ، فى العقد ، مخالفاً لأحكامها(٥) ، كالعمل ساعات تزيد على حدها الأقصى ، أو طيلة أيام الأسبوع ، فلا يجوز لصاحب العمل أن يطالب بتنفيذه ، ولا يجب على العامل الوفاء به(*). ويتحدد ، فى الجملة ، تنفيذ عقد العمل على مقتضى أحكام هذا التنظيم . فلا يستطيع صاحب العمل أن يأمر العامل بما يخالفه ، أو يقتضى منه ما يجاوزه . ويكون فصل العامل ، فى حالة إمتناعه ، فصلا تعسفياً ، وإنهاء العامل لعقده ، بسبب هذا ، إنهاء مشروعاً(٦). بل يعتبر تركه العمل ، لمخالفة صاحب العمل لقواعد تنظيم العمل ، فصلا تعسفياً ، لا استقالة(٧) ، ولو كان العامل ، وقت إبرام العقد ، على بينة من أمره ، أو كرر رضاءه به ، عقب إبرامه ، لتعلق البطلان بالنظام العام .

بهذا تبين الصلة بين تنظيم العمل وعقد العمل ، ويظهر مبالغة الرأى القائل بالفصل المطلق بينهما على نحو مافعل البعض فى الفقه الألمانى ، حين أدخلوا قواعد تنظيم العمل فى دائرة القانون العام ، حين لاتتعلق قواعد عقد العمل إلا بالقانون الخاص . وتبعاً لهذا ، ينحصر ، فى رأيهم ، أثر تلك الأحكام فى إنشاء مركز قانونى يضع ، على عاتق صاحب العمل ، التزامات

=عقوبة على الإخلال « باحتياطات الأمن والسلامة » (مادة ٣٥ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١). وأنظر فى تنظيم العمل فى المناجم والمحاجر لاحقا ، فقرات ١٥٦ وما بعدها) .

ولا يجوز ، فى أية حال ، وقف تنفيذ العقوبة (مادة ٣٧ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١) ، وإن كان عدم جواز وقف التنفيذ ، فى نطاق قانون العمل ، يقتصر على عقوبة الغرامة (مادة ١٧٥ عمل)

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٤ .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٥ .

(٥) نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٧—١—٩٧ ، وتعليق بيتى PETIT .

(٦) ديران وﭬيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٢ .

(٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨٨ .

قبل الدولة ، ولا يرتب للعامل حقوقاً يطالب بها أمام القضاء ، بل لا يكون له ، في نظرهم ، سوى إبلاغ السلطات المختصة ، لترغم صاحب العمل على إحترامها(٨). ومع ذلك يلمس هذا الرأى جانباً من الحقيقة . فقواعد تنظيم العمل تستقل ، نسبياً ، عن عقد العمل ، وتفرض على صاحب العمل إزاء من يعملون عنده ، دون عقد ، كالمكلفين(٩) ، أو من يرتبطون معه بعقد باطل(١٠) .

المبحث الثانى

فى التنظيمات الخاصة للعمل

١٥٣ ــ التنظيمات الخاصة للعمل ، تعداد . ١٥٤ ــ تنظيم العمل للاحداث . ١٥٥ ــ تنظيم العمل للنساء . ١٥٦ ــ تنظيم العمل فى المناجم والمحاجر ، تعداد . ١٥٧ المشروعات التى تخضع لهذا التنظيم . ١٥٨ ــ العمال الذين يخضعون لهذا التنظيم . ١٥٩ ــ اللياقة الصحية للعامل . ١٦٠ ــ تنظيم العمل . ١٦١ ــ احتياطات الأمن والسلامة . ١٦٢ ــ الرعاية الصحية والاجتماعية . ١٦٣ ــ تقدير تنظيم العمل فى مصر .

١٥٣ ــ التنظيمات الخاصة للعمل : بعد أن وضعت القواعد العامة لتنظيم العمل لجميع العمال(١) ، خصصت طوائف معينة منهم بتنظيمات خاصة أكثر رعاية ، تقتضيها سن العامل ، أو جنسه ، أو المشقة فى عمله . فوضع ، تبعاً لهذا ، تنظيم خاص للعمل لكل من الأحداث ، والنساء ، وعمال المناجم والمحاجر . على أن خضوع هذه الطوائف لتنظيم خاص ، لا ينفى إنطباق القواعد العامة لتنظيم العمل عليهم(٢) فى كل مالم تتضمنه نظمها

---

(٨) أنظر ، فى ذلك ، دیران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٩) Requis .

(١٠) دیران وڤيتو ، *المرجع السابق* .

فقرة ١٥٣ :

(١) راجع سابقا ، فقرات ١٤٠ وما بعدها

(٢) أنظر ، تطبيقاً لذلك ، مادة ١٥١ عمل ،

الخاصة . ونعرض ، فى الفقرات التالية ، تنظيم العمل للأحداث ، وللنساء، ولعمال المناجم والمحاجر .

١٥٤ — تنظيم العمل للأحداث : بينما كان تنظيم العمل للأحداث ، فى بداية إقامته(١) ، قاصراً على الصناعة ، إمتد ، فى قانون العمل القديم ، إلى جميع الأعمال ، ولم يخرج عن نطاقه سوى الأعمال الزراعية والمصانع المنزلية(٢). وقد حذف الاستثناء الأخير ، فى قانون العمل الجديد ، ولم يعد خارجاً عن نطاق تنظيمه لعمل الأحداث سوى أعمال « الفلاحة البحتة »(٣).

ولانعتقد أن التعبير ، فى القانون الجديد ، على عدم سريان التنظيم على أعمال « الفلاحة البحتة » ، قد قصد به معنى مختلف عن عبارة « أعمال الزراعة » ، الواردة فى القانون القديم . فيراد ، بهذا التعبير ، أو ذاك ، «الأعمال العادية للزراعة التى لايستغنى فيها الفلاح عن الإستعانة بغيره» ، مثل « الحصاد وخدمة الأرض »(٤)، وجنى المحصول ، وتنقية الآفات الزراعية باليد ، و « الحرث بواسطة المحراث وغيره من الآلات البسيطة »(٤). فلا يشمل سوى « الأعمال العادية مما يعمل باليد ، كتطهير الشتلات أو النقل من الحقول »(٥) . أما « إذا كان العمل فى الزراعة ميكانيكياً بطبيعته ، كاستعمال الآلات الرافعة لرى الأراضى ، فلا مندوحة من تطبيق هذا

فقرة ١٥٤ :

(١) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣

(٢) مادة ١٢٩ عمل قديم ،وقد عرفت فيها المصانع المنزلية بأنها تلك « التى لايعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو العم أو الخال» . وكانت حكمة هذا الاستثناء هى« مابين أفراد العائلة الواحدة من الشفقة والعطف مما يؤدى الغرض المقصود من القانون» (المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ، تعليقاً على المادة الثانية منه ،التى كانت تأخذ بذات الاستثناء) . وقد بينا ، فى مثل هذا النص، أن هذه الحجة واهية، وكثيراً ما يكذبها الواقع(راجع سابقا ،فقرة ١٠).

(٣) مادة ١٢٩ منه .

(٤) تصريح مندوب الوزارة فى مجلس النواب عند نظر مشروع القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ ،المشار إليه ، تعليقاً على استثنائه « أعمال الأراضى الزراعية واستغلالها» من نطاق تطبيقه» (مجموعة محاضر مجلس النواب ، الهيئة النيابية الخامسة ، سنة ١٩٣٢-١٩٣٣ ، المجلد الأول ، ص ٣٩٢) .

(٥) مناقشات النواب ، مجموعة محاضر جلسات مجلس النواب ، المشار إليها .

القانون عليه »(٦). وعلى ذلك ، يكون القول بانحسار هذا التنظيم عن«الأعمال الصناعية المرتبطة بالمهنة الزراعية لصاحب العمل »(٧) ، مثل « صناعة المنتجات الزراعية التي يقوم بها عادة الزراع »(٧) ، إذا كان غير صحيح ، فى ظل قانون سنة ١٩٣٣ ، الذى إستثنى منه « أعمال الأراضى الزراعية وإستغلالها »(٨) ، يكون ، بالأولى ، غير صحيح فى ظل قانون العمل ، القديم ، الذى إستثنى منه« عمال الزراعة »(٩) ، والجديد ، الذى إستثنى منه « عمال الفلاحة البحتة »(١٠) .

والسن الدنيا ، التى تقررت للعمل ، هى إثنتا عشرة سنة ، بحيث « يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم إثنتى عشرة سنة كاملة »(١١) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرارات منه ، « نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التى يتم فيها هذا التشغيل » ، وكذلك « الأعمال والمهن والصناعات ، التى يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة »(١٢) ، وحرم ، فى قانون المناجم والمحاجر ، «تشغيل» الأحداث دون الثامنة عشرة فى العلميات التى تجرى تحت سطح الأرض(١٣) .

ويعتبر حدثاً ، ينصرف إليه خطاب القانون ، وتظله حمايته ، القاصر عن سبع عشرة سنة(١٤) . وقد كانت ، فى القانون القديم ، خمس عشرة سنة(١٥) ، لأن البالغين لهذه السن ، يكونون ، فى نظر الشارع ،

---

(٦) تصريح مندوب الوزارة فى مجلس النواب ، مجموعة محاضر جلسات مجلس النواب ، المشار إليها .

(٧) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، (الطبعة الثالثة) ، فقرة ٤٣٦ .

(٨) مادة ٢ منه .

(٩) مادة ١٢٩ عمل قديم

(١٠) مادة ١٤٩ عمل .

(١١) مادة ١٤٤ عمل .

(١٢) مادة ١٤٥ عمل .

(١٣) مادة ٥ منه ، وأنظر لاحقا ، فقرة ١٥٩ .

(١٤) مادة ١٤٣ عمل .

(١٥) مادتا ١٢٥ و ١٢٦ عمل قديم . ومع ذلك ، أحيل ، فى المادة ٣/١٢٤ منه ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، صناعات معينة يمنع الأحداث دون السابعة عشرة من العمل فيها .

« قد وصلوا إلى درجة من النمو يصبحون معها فى غنى عن تلك الحماية »(١٦).

أما تنظيم العمل للأحداث، على هذا التحديد، فيتلخص، فى جوهره، فيما يأتى :

— قصر يوم العمل لهم على ست ساعات، تتخللها فترة، أو أكثر، لتناول الطعام والراحة، لاتقل فى مجموعها عن ساعة، وتحدد بحيث لايستمر الحدث، فى العمل « أكثر من أربع ساعات متصلة »(١٧).

— تحريم تشغيلهم ليلا. ويقصد بالليل الفترة التى تقع « فيما بين السابعة مساء والسادسة صباحاً »(١٨).

— لايجوز، على الإطلاق، أن يعملوا ساعات إضافية، ولو فى المؤسسات الصناعية بإذن وزير الصناعة(١٩)، أو ساعات إستثنائية، أو فى اليوم المحدد للعطلة الأسبوعية، أو فى أيام العطلات الرسمية(٢٠).

وتيسيراً للرقابة على تنفيذ القانون، ألزم صاحب العمل، الذى يستخدم حدثاً، أو أحداثاً، بإنجاز أوضاع شكلية معينة، هى أن يعلق، فى محل العمل، نسخة من القواعد الخاصة بتشغيل الأحداث، و « أن يحرر أولا بأول كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة »، وأن يبلغ مكتب تفتيش العمل، الذى يقع محل العمل فى دائرة إختصاصه، « بأسماء الأحداث الجارى تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم(٢١).

وألزم. كذلك، صاحب العمل الذى يستخدم حدثاً « دون السادسة عشرة »، أن يسلمه « بطاقة تثبت أنه يعمل لديه » تلصق عليها صورته،

---

(١٦) المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ المشار إليه ؛ وأنظر الطبعة الأولى، فقرة ٥٥، ص ١٤٨، وهامش ٣.

(١٧) مادة ١/١٤٦ عمل.

(١٨) مادة ٢/١٤٦ عمل.

(١٩) راجع سابقا، فقرة ١٤٤. وهذا الحكم يتفق، كما قدمنا، مع القواعد العامة فى قانون العمل المصرى، إذ ليس لصاحب العمل أن « يشغل» العامل ساعات إضافية (راجع سابقا، فقرة ١٤٧).

(٢٠) مادة ١٤٧ عمل.

(٢١) مادة ١٤٨ عمل.

« وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص وتختم بخاتمة »(٢٢) .

١٥٥ — تنظيم العمل للنساء : يسرى هذا التنظيم على النساء العاملات فى شتى نواحى النشاط . ولا يستثنى منه سوى الأعمال الزراعية(١) على التحديد الذى قدمناه(٢) . ويتلخص التنظيم فيما يأتى :

— تحريم تشغيلهن ليلا ، ويقصد به الفترة « بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا » ، إلا « فى الأحوال والأعمال والمناسبات » التى يحددها وزير العمل فى قرار منه(٣) .

— تحريم تشغيلهن فى « الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً » ، وكذلك فى « الأعمال الشاقة » ، أو غيرها من الأعمال ، التى يحددها وزير العمل فى قرار منه(٤).

— وجوب منح المرضعات منهن « فى خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع »، زيادة على فترات الراحة المحددة للعمال كافة(٥)، فترتين أخريين فى اليوم ، لاتقل كل منهما عن نصف ساعة ، أو فترة واحدة لاتقل عن ساعة ، حسب إختيار العاملة ، لارضاع أطفالهن(٦) ، على أن تحسب فترة ، أو فترتا ، الإرضاع ، ضمن ساعات العمل ، دون « أى تخفيض فى الأجر »(٧)

— وجوب توفير دار للحضانة ، إذا كان صاحب العمل يستخدم ، على الأقل ، مائة عاملة ، فى مكان واحد ، « بالشروط والأوضاع » التى

---

(٢٢) مادة ١٤٣ عمل .

فقرة ١٥٥ :

(١) مادة ١٥٩ عمل ، التى استثنت « العاملات فى الزراعة البحتة» ، ولا نرى فرقاً بين هذه العبارة ، وعبارة المادة ١٤٩ ، الخاصة بالأحداث ، التى إستثنت « عمال الفلاحة البحتة» ، فلماذا الاختلاف فى التعبير .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٥٤ .

(٣) مادة ١٥٢ عمل .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ١٤١ .

(٦) مادة ١/١٥٥ عمل .

(٧) مادة ٢/١٥٥ عمل .

يحددها وزير العمل فى قرار منه(٨). كما ألزم أصحاب الأعمال ، الذين يستخدمون أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة ، أن يشتركوا فى توفير دار للحضانة للعاملات عندهم « بالشروط والأوضاع » التى يحددها ، كذلك ، وزير العمل ، فى قرار منه(٩).

— وقف عقد العمل ، مع العاملة ، للولادة ، ولرعاية الطفل ، على التفصيل الذى سنراه(١٠) .

وألزم صاحب العمل ، الذى يستخدم عاملة ، أو أكثر ، « أن يعلق فى أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء »(١١) ، حتى تكون كل عاملة على بينة من قواعده .

١٥٦ — تنظيم العمل فى المناجم والمحاجر : يعتبر العمل فى المناجم ، أو المحاجر ، عملا شاقاً ، حيث ينقصه الضوء والهواء النقى ، كما قد تنبعث منه غازات ضارة . ويعتبر ، كذلك ، عملا خطراً ، إذ يكون العامل فيه عرضة لفقد حياته ، نتيجة لانهيار الجدران ، أو تهايل الأتربة ، أو سقوط الأحجار . لذلك وضع الشارع قيداً على العمل فى المناجم والمحاجر ، يتمثل فى لياقة العامل طبياً له ، وتنظيماً خاصاً للعمل بهما ، وقواعد لتوفير سلامة العامل فيهما ، لإنقاذه إذا دهمه خطر . وألزم صاحب العمل ، أخيراً ، بالتزامات عديدة ، بعضها يتعلق بعطلة العامل ، وبعضها محله توفير مسكن وغذاء له .

وقد زيدت الحماية ، أخيراً ، لعمال المناجم والمحاجر ، تبعاً لتقدم الفكر الإجتماعى ، بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، الذى ألغى ، كما أشرنا(١) ،

---

(٨) مادة ١/١٥٨ عمل .
(٩) مادة ٢/١٥٨ عمل .
(١٠) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥١ .
(١١) مادة ١٥٧ عمل .

فقرة ١٥٦ :
(١) راجع سابقا ، فقرة ١٣٧ .

التنظيم الخاص بهم فى قانون العمل . وحل محله(٢) . فأحكمت الرقابة الصحية عليهم(٣) . وأنقصت ساعات العمل بالنسبة لهم(٤) . فضلا عن زيادة أجورهم ، ووضع نظام ثابت لها . كما قدمنا(٥) . أسوة بعمال الحكومة . والقطاع العام .

ومع ذلك ، تضمن القانون . فى الناحية الإجتماعية . نكسة خطيرة . تكاد تذهب بجل الفائدة منه . ويعتبر معها . فى الحقيقة . خطوة رجعية ، لامبرر لها سوى محاباة الشركات الأجنبية ، أمريكية فى الغالب . على حساب العامل المصرى . ذلك أنه أخرج عن نطاق تطبيقه ، عمليات الكشف ، أو البحث ، عن « البترول والغازات الطبيعية » . وإستغلالها ، وتصنيعها ، وتجهيزها . « فى المنطقة الصادر عنها الترخيص »(٦) ، وعرّى ، بالتالى ، العمال ، فى كل أولئك ، من الحماية الواردة به . وكان هؤلاء العمال يخضعون ، فى علاقاتهم بأصحاب الأعمال ، للتنظيم الخاص « بعمال المناجم والمحاجر » ، — الذى ورد به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٨ . وبعده فى الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل القديم — ، واضعاً لهم حماية وفيرة ، تتعلق بالتحقق من لياقتهم صحياً للعمل قبل البدء فيه ، من ناحية ، وتخفيفا عنهم فى تنظيم العمل ، من ناحية أخرى ، وبتوفير السلامة لهم فى أثناء العمل ، ووسائل الإنقاذ حال الإصابة ، ثالثاً ، وإعداد المسكن والغذاء لهم ، أخيراً . وترتب على إلغاء الفصل الخامس ، المشار إليه . سقوط هذه الحماية عن العملة فى عمليات الكشف ، أو البحث ، عن البترول والغازات الطبيعية ، أو

---

(٢) لايقتصر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ على وضع تنظيم للعمل خاص بعمال المناجم والمحاجر ، الخاضعين لقانون العمل . ولكنه تضمن ، كذلك ، نظاماً خاصاً لأجورهم (راجع سابقا ، فقرة ١١٢) ، كما أنه ليس مقصورا على العمال ، الخاضعين لقانون العمل ، والذين يعملون فى المناجم والمحاجر بل يتسع للعاملين فى المناجم والمحاجر المملوكة للدولة ، أو لشركات القطاع العام ، وتعتبر قواعده ، من ثم ، استثناء على التشريعات الخاصة بالعاملين فى الحكومة والهيئات العامة ، وبالعاملين فى القطاع العام (أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٧) .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٩ .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ١٦٠ .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ١١٢ .

(٦) مادة ٣ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

إستخراجهما . وكذلك عمليات تصنيعهما « فى المناطق الصادر عنها الترخيص » . وأخيراً أعمال البناء . وإقامة التركيبات والأجهزة التى تستلزمها تلك العمليات . ليصير هؤلاء العملة خاضعين للقواعد العامة لتنظيم العمل ، كغيرهم ، الذين يشتغلون فى أعمال لاتتصف بذات المشقة ، ولاتحيط بها ذات الأخطار ، خلافاً للعدالة ، التى تفرض ، حال إختلاف الظروف ، تباين المعاملة .

١٥٧ — المشروعات التى تخضع لهذا التنظيم : لايقتصر نطاق هذا التنظيم ، كما أشرنا(١) ، على أصحاب الأعمال ، الذين يخضعون ، فى علاقاتهم بعمالهم ، لقواعد قانون العمل . ولكنه يتسع لجميع المشروعات التى تملكها الدولة ، عن طريق الهيئات العامة ، أو وحدات الحكم المحلى ، أو شركات القطاع العام ، فضلا عما تملكه منها الجمعيات التعاونية ، وأشخاص « القطاع الخاص »(٢).

وعلى ذلك ، يخضع عملة المناجم والمحاجر ، على التحديد الذى سنراه(٣) ، لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، فى كل ماتناوله خطابه . ويظلون ، حسب الأحوال ، خاضعين ، « فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون » ، إما لأحكام قانون العمل ، وإما لنظام العاملين المدنيين بالدولة(٤) ، وإما لنظام العاملين بالقطاع العام(٥).

إنما لايترتب على هذا التنظيم الخاص ، الذى قصد بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، إفرادهم بما تضمنه من ميزات عديدة ، حرمانهم من ميزة يقررها القانون العمومى(٦) ، حالا أو مستقبلا ، لمن يخضعون لحكمه . ولذلك ، ينطبق

فقرة ١٥٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٥٦ ، هامش ٢ .

(٢) مادة ٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٨ .

(٤) قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، والتشريعات المكملة له .

(٥) قانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٦) Droit commun .

على عمال المناجم والمحاجر ، حسب الأحوال : ما يكون فى قواعد قانون العمل(٧) ، أو نظام العاملين بالدولة(٨) ، أو بالقطاع العام(٩) ، بالنسبة لهم . « أكثر سخاء » مما يقرره القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

١٥٨ — العمال الذين يخضعون لهذا التنظيم : ينطبق هذا التنظيم ، وفقاً لعبارة القانون ، على العاملين بصناعات المناجم والمحاجر(١)، التى يقصد بها ما يأتى :

— عمليات البحث ،أو الكشف ، عن المواد المعدنية . وإعتبر فى حكم هـذه المواد المعدنية « الرمل ، والزلط ، والجبس ، والأملاح التبخرية (كلوريد الصوديوم) ، والأحجار الكريمة . والطينات الرسوبية »(٢). وأخرج عنها ، كما أشرنا(٣)، البترول والغازات الطبيعية ، التى كانت تعتبر منها وفقاً للمادة ١٤١ / ا من قانون العمل القديم(٤) . وكذلك عمليات تصنيع ، أو تجهيز ، أو تقطيع ، أو إستغلال ، تلك المواد المعدنية « بالمنطقة الصادر عنها الترخيص»(٥). فالصناعة التحويلية، بمعناها الواسع ، تدخل،على هذا النحو ، فى أعمال المناجم والمحاجر ، إذا أقيمت ، إلى جوار المنجم أو المحجر ، فى المنطقة « الصادر عنها الترخيص » بالبحث عن المعادن أو باستخراجها ، وذلك لوحدة

---

(٧) مادة ٣/٣ من قانون إصدار القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٨) مادة ٣/١ من قانون الإصدار ، المشار إليه .

(٩) مادة ٣/٢ من قانون الإصدار ، المشار إليه .

فقرة ١٥٨ :

(١) نص ، فى المادة الأولى من قانون الإصدار ، على سريانه على « العاملين بصناعات المناجم والمحاجر والتعدين » ، وفى المادة ٢ من القانون على سريانه على « العاملين بمنشآت صناعات المناجم والمحاجر » . ولا أهمية لهذا الاختلاف ما دامت الأعمال التى ينطبق عليها القانون قد حددت على وجه الدقة .

(٢) مادة ٣/(١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٤٧ .

(٤) كانت المادة ١٤١ /(ا) عمل قديم تقضى ، صراحة ، بإنطباق التنظيم « سواء كانت المعادن صلبة أو سائلة» .

(٥) مادة ٣/(١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

الظروف التى تحيط بالعمل فى إستخراجها والعمل فى تصنيعها، إذ يقع كلاهما، عادة ، فى المناطق الصحراوية البعيدة عن العمران .

— عمليات إستخراج ، وتركيز ، وتجهيز ، « المواد المعدنية والصخور الموجودة على سطح الأرض أو فى باطنها » فى « منطقة الترخيص ، أو فى مكان آخر يحدد بقرار من وزير الصناعة والثروة المعدنية »(٦). فتشمل هذه الحالة عمليات إستخراج المواد المعدنية، والصخور ، من باطن الأرض ، أو جمعها من على سطح الأرض ، وعمليات تركيزها ، أو تجهيزها ، بعد إستخراجها ، أو جمعها ، فى منطقة الترخيص ، أو العقد ، — الذى يقصد به ، على مايظهر ، الالتزام بمرفق عام(٧)— ، أو فى مكان يحدده القرار الوزارى .

والنصوص . فى الحقيقة ، غير محكمة الصياغة ، وتتداخل الحالتان ، فتتضمن الحالة الثانية ، دون ضرورة ، بعض العمليات المذكورة فى الحالة الأولى .

— « أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة » التى تستلزمها العمليات ، المذكورة فى الحالتين السابقتين ، وإجراء التجارب على تلك التركيبات أو هذه الأجهزة ، وأعمال الصيانة اللازمة لها ، « فوق السطح أو تحت الأرض » ، وكذلك « الخدمات الإدارية . الفنية أو المعاونة »(٨) ، لأن كل ذلك يعتبر أعمالا ملحقة بالأعمال الأصلية ، وتقع ، مثلها ، عادة ، فى المناطق البعيدة عن العمران .

١٥٩ — اللياقة الصحية للعامل : لا يجوز إستخدام العامل ، فى تلك الأعمال(١) ، إلا بعد « ثبوت لياقته طبياً لها » ، بناء على الكشف الطبى الذى يتعين إجراؤه عليه(٢) . ويجب أن يوقع ، على العامل ، دورياً ، كل ستة أشهر ،

---

(٦) مادة ٣/(٢) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٧) أنظر المادة ٦٦٨ مدنى .

(٨) مادة ٣/ (٣) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١٥٩ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٤٩ .

(٢) مادة ١٤ قانون /رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

الكشف الطبي . — الذى يشمل الكشف بأشعة إكس إذا كان العامل معرضاً للأمراض المهنية — ، ثم عند إنتهاء خدمتة . أيا كان سببه . ولو وقع فى فترة الإختبار ، « لاثبات حالته ومعرفة ما إذا كان مصاباً بمرض مهنى »(٣).

وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى توقيع هذه الكشوف الطبية(٣) ، وفقاً لقرار يصدره وزير التأمينات الإجتماعية « بالاتفاق مع وزيرى الصحة والدولة للقوى العاملة » (٤) .

ويجب ، كما قدمنا(٥) ، أن يكون العامل ، وقت إستخدامه ، قد بلغ الثامنة عشرة من عمره . ليعمل تحت سطح الأرض ، أيا كان العمل الذى يؤديه(٦) .

وإحكاماً للرقابة على تنفيذ القانون ، يجب أن يعد ، فى المنشأة(٧) ، سجل أو نظام ، « لقيد العمال قبل دخولهم أماكن العمل وعند خروجهم منها » (٨) . ولا يجوز للعمال . بغير إذن ، دخول أماكن العمل ، وملحقاتها ، فى غير مواعيد العمل المحددة لهم(٩) . كما لا يجوز دخولها لغير العمال « المكلفين بالتفتيش

---

(٣) مادة ٢/٤ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) مادة ٣/٤ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه ، التى حددت رسوم الكشف الطبى بجنيهين عن الكشف الطبى الدورى ، وجنيه عن كل كشف آخر ، ويلتزم بها صاحب العمل .

(٥) راجع سابقا ، فقرة ١٤٥ .

(٦) مادة ٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، التى أضافت تحريم « تشغيل النساء فى أى من العمليات تحت سطح الأرض » ، وهو تحريم قائم بمقتضى قواعد تنظيم العمل للنساء (راجع سابقا ، فقرة ١٤٦) . ذلك أن « العمل تحت سطح الأرض فى المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار » ، وارد فى القرار الوزارى رقم ٦٤ لسنة ١٩٦١ ، الذى فوض ، بالمادة ١٣٢ عمل قديم ، التى لا زالت أحكامه نافذة ، فى تحديد الأعمال الضارة أو الشاقة التى لا يجوز تشغيل النساء فيها . ومع ذلك تظهر أهمية المادة الخامسة فى توقيع عقوبة الغرامة التى لا تقل عن ١٠ جنيهات ولا تجاوز ٥٠ جنيها على الإخلال بها (أنظر لاحقا ، فقرة ١٥٥) حين أن الإخلال بقواعد تنظيم العمل للنساء ، عقوبته الغرامة التى لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة .

(٧) استعملنا لفظ المنشأة بمعناه الفنى (راجع سابقاً ، فقرة ١٠٦) ، استظهارا لقصد الشارع ، فإن كان المشروع يتكون من عدة منشآت يجب إعداد السجل أو النظام فى كل منشأة فيه .

(٨) مادة ٧ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٩) مادة ٢/٦ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

على المنجم أو المحجر » ، أو الحاصلين على إذن به « من الجهة الحكومية المختصة أو من إدارة المنشأة »(١٠) .

١٦٠ - **تنظيم العمل** : حدد يوم العمل ، تحت سطح الأرض ، بست ساعات . يدخل فيها الوقت الذى يستغرقه العامل للوصول من سطح الأرض إلى مكان العمل فى باطن الأرض والوقت الذى يستغرقه للعودة من الباطن إلى سطح الأرض »(١) ، على نقيض القواعد العامة ، التى تحدد يوم العمل بساعات العمل الفعلى(٢) . ويجب أن تتخلل هذه الساعات الست فترة ، أو أكثر ، للراحة وتناول الطعام . لاتقل ، فى مجموعها . عن ساعة ؛ على أن تحدد بحيث لا يستمر العمل « أكثر من ثلاث ساعات متصلة »(٣) .

وإذا كان يوم العمل قد حدد ، وفقاً لظاهر النص ، بست ساعات ، للعمل تحت سطح الأرض ، فالحقيقة أن هذه الساعات الست هى الحد الأقصى ليوم العمل فى المناجم والمحاجر ، على التحديد الذى قدمناه (٤) ، ولو كان العمل فوق سطح الأرض . لا فى باطنها . إذ « لايجوز إبقاء العامل فى مكان العمل ، سواء فوق سطح الأرض أو فى باطنها مدة تزيد على سبع ساعات فى اليوم »(٥). ولما كانت فترة : أو فترات . الراحة ، التى تتخلل ، حتماً ، ساعات العمل ، يجب ألا تقل عن ساعة . فإن الحد الأقصى لساعات العمل ، سواء فى باطن الأرض أو على سطحها . لايمكن أن يزيد على ست ساعات ، ولايعدو أن يكون قصر يوم العمل على ست ساعات ، فى صدر المادة ١٥ من القانون ، على « تشغيل العامل تحت الأرض » سهواً فى الصياغة ؛ أمكن ، بعجز المادة ، تداركه ، وإن كان الواجب أن يرد الاستثناء ، على المبادىء العامة فى

---

(١٠) مادة ١/٦ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١٦٠ :

(١) مادة ١/١٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٣٤ .

(٣) مادة ١/١٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) راجع سابقا ، فقرة ١٤٩ .

(٥) مادة ٢/١٥ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

يوم العمل ، فى نص صريح ، لينقطع كل شك فيه(٦) ، لا أن يكون مفهوماً ، بطريق الاقتضاء ، الذى لا يمنع قيام الشك فيه(٦) .

وأجيز ، « بصفة إستثنائية رمؤقتة » ، الخروج على هذا التحديد ، للرجوع إلى القواعد العامة(٧) ، « إذا كان العمل لمنع وقوع حادث أو لتلافى خطر ، أو إصلاح ما نشأ عنه»(٨) ، وذلك بالقيدين الآتيين :

– إبلاغ مديرية القوى العاملة ، أو أحد مكاتبها ، الذى يقع نشاط المنشأة فى دائرة إختصاصه ، خلال أربع وعشرين ساعة ، « ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل والعمال المطلوبين لإنجازه »(٩) .

– إعطاء العامل أجراً إضافياً ، يساوى الأجر الذى يستحقه عن الفترة الإضافية ، « مضافاً إليه ١٠٠ ٪ ، إذا كان يعمل قبل غروب الشمس ، و ٢٠٠٪ إذا كان يعمل بعد غروبها »(١٠) . وإذا كان العمل فى أيام الراحة الأسبوعية ، أو الأجازات الرسمية ، أعطى العامل ، « مثلى الأجر العادى لساعات العمل التى إشتغلها » ، فضلا عن « أجر اليوم ذاته » (١٠) . فإذا إستغرق العمل ، الذى أداه العامل ، ساعات يوم الراحة ، أو الأجازة ، كله ، كان له ثلاثة أمثال أجره ، ضعف أجره مقابل عمله ، فضلا عما يساوى أجر يومه ، الذى يستحقه دون أن يؤدى عملا . ويتفق الحكم مع القاعدة العامة فى

---

(٦) ذلك أنه يمكن القول بأن المادة ١/١٥ ، المشار إليها ، بنصها على أن « لا يجوز تشغيل العامل تحت سطح الأرض أكثر من ست ساعات فى اليوم الواحد » ، تضع حداً أقصى لساعات العمل فى باطن الأرض فقط ، ليخضع العمل ، على سطح الأرض ، للقواعد العامة التى تحدده بثمانى ساعات فى اليوم (راجع سابقا ، فقرة ١٣٤) . كما يمكن القول بأن المادة ٢/١٥ ، المشار إليها ، يقتصر تطبيقها على العمال ، الذين يعملون فى باطن الأرض ، والوارد ذكرهم فى فقرتها الأولى . ولكننا لا نرجح ، مع ذلك ، هذا التفسير ، لأنه يؤدى إلى وضع العامل فى وضع أسوأ مما كان عليه فى ظل المادة ١٤٥ من قانون العمل ، على نقيض ما يتسم به القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ من توفير حماية أكبر للعامل فى المناجم والمحاجر مما كان يوفره له قانون العمل .

(٧) راجع سابقا ، فقرة ١٣٤ .

(٨) مادة ١/١٦ قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٩) مادة ١٦/(١) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٠) مادة ١٦/(٢) قانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

أجر يوم العطلة ، الذى يؤدى العامل فيه عمله ، على التفسير الذى رأيناه(١١) .

ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل ، فى هذه الظروف ، على ثمانى ساعات فى اليوم ، تطبيقاً للقاعدة العامة الواردة فى المادة ١١٤ من قانون العمل(١٢).

وإحكاماً للرقابة على تنظيم العمل ، يتعين على صاحب العمل أن يعلن ، بشكل ظاهر، فى أمكنة العمل جدولا يبين فيه ساعات العمل وفترات الراحة . ويبلغ ، بصورة منه ، يعتمدها رئيس المشروع ، أو المدير المسئول ، « مديرية القوى العاملة ، أو أحد مكاتبها التى يقع نشاط المنشأة فى دائرة أى منها » ، كما يبلغ هذه الجهة ، أو تلك ، « أولا بأول » التعديلات التى تطرأ عليه (١٣) .

— **الراحه الأسبوعية ، والأجازة السنوية :** تكون الراحة الأسبوعية للعامل « بأجر كامل »(١٤) . وقد أصبح هذا الحكم ، — الذى كان وقت صدوره إستثنائياً وخاصاً بعمال المناجم والمحاجر — ، مجرد تطبيق للقاعدة العامة ، التى وردت ، فى قانون العمل الجديد ، لجميع العمال الخاضعين لحكمه(١٥) .

وأجيز ، فى الأماكن البعيدة عن العمران التى يصدر بتحديدها قرار لوزير العمل بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال ، « تجميع » أيام الراحة الأسبوعية لمدة لا تزيد على ثمانية أسابيع . ليحصل عليها العامل « دفعة واحدة » ، إذا وافق العامل على ذلك كتابة(١٦) . وقد أصبح هذا الحكم ، الذى كان وقت صدوره خاصاً بعمال المناجم والمحاجر ، مقرراً فى قانون العمل الجديد ، لجميع العمال فى المناطق البعيدة عن العمران ، وفى الأعمال التى تقتضى طبيعتها إستمرار العمل(١٧) . « ويراعى فى حساب مدة الراحات

(١١) راجع سابقا ، فقرة ١٤٦ .

(١٢) راجع سابقا ، فقرة ١٣٤ .

(١٣) مادة ١٨ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٤) مادة ١٧ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٥) مادة ٢/١٣٧ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٤٢ .

(١٦) مادة ١٧ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ .

(١٧) مادة ١/١٣٨ عمل ، التى تستلزم ، على خلاف المادة ١٧ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، المشار إليها ، موافقة الجهة الإدارية المختصة على تجميع الراحات الأسبوعية على الوجه المذكور ، كما يبدو أنها تستلزم إتفاقا بين صاحب العمل وجميع العمال لديه . ليكون « للتجميع» صفة جماعية .

الأسبوعية المجمعة أن تبدأ من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة بها مواصلات عامة وتنتهى ساعة العودة إليها »(١٨)، لأن ورود هذا الحكم ، فى قانون العمل، بين القراعد العامة لتنظيم العمل ، لايمنع تطبيقه ، بداهة ، على عمال المناجم والمحاجر فى المناطق البعيدة عن العمران .

وزيدت الأجازة السنوية ، التى أطلق عليها ، دون مبرر « الأجازات الاعتيادية » (١٩) ، « بمقدار أسبوعين »لمن يعملون فى المناطق البعيدة عن العمران ، و « تبدأ من ساعة وصول العامل إلى أقرب مدينة فيها مواصلات عامة وتنتهى بساعة العودة إليها »(١٩). وتحدد المناطق البعيدة عن العمران ،كما قدمنا ، بقرار من وزير العمل بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال »(٢٠) .

١٦١ - إحتياطات الأمن والسلامة : كان قانون العمل القديم يفرض، لمصلحة العمال فى المناجم والمحاجر ، على صاحب العمل أو المدير المسئول ، أو على مدير المنجم أو المحجر أو نائبه ، التزامات عديدة، تتعلق بتعليمات السلامة، من ناحية ، واحتياطات الوقاية من ناحية أخرى، ووسائل الانقاذ أخيراً(١) ، وقد إستعيض ، عن هذا كله ، بتفويض وزير القوى العاملة ، ليصدر ، بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية ، وبعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال ، « لائحة بالأوامر والأحكام الخاصة بالسلامة والأمن » ، ليلتزم صاحب العمل بتطبيقها(٢) .

---

(١٨) مادة ١/١٣٨ عمل .

(١٩) مادة ١٩ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١

(٢٠) مادة ٢/١ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، التى وضعت تحديداً للأماكن البعيدة عن العمران « فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى المواد التالية» ، فيؤخذ به فى تحديد الأماكن البعيدة عن العمران ، الواردة فى المادة ١٩ منه . أما المادة ١٧ من القانون ، الخاصة بتجميع الراحات الأسبوعية ، فقد بينت كيفية تحديد الأماكن البعيدة عن العمران الواردة بها على نحو مختلف ، فلا يؤخذ فى شأنها ، بالمادة ٢/١ من القانون . ويبقى بعد هذا ، أن إختلاف التحديد ، فى الحالتين ، ليس له ما يبرره .

فقرة ١٦١ :

(١) مواد ١٥٠-١٥٤ عمل قديم .

(٢) مادة ٢٠ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه

١٦٢ — الرعاية الصحية والإجتماعية : يلتزم صاحب العمل ، فى كل الأحوال ، بأن يوفر ، « فى موقع الإنتاج » ، مصادر مياه كافية ، صالحة للشرب ، وكافية للاستعمال العادى ، للعمال وأسرهم ، بحيث « لايقل مايخص الفرد الواحد من أفراد الأسرة عن ٤٥ لتراً يومياً »(١) . وعليه الاحتفاظ بمياه الشرب فى أوعية خاصة ، محكمة الإغلاق ، منعاً للتلوث ، وتوضع فى أماكن فى متناول العمال ، وعليه ، أخيراً ، « تغيير هذه المياه يومياً ، وتطهر الأوعية مرتين فى الأسبوع بطريقة معتمدة صحية »(٢) .

وألقيت على صاحب العمل ، فى الأماكن البعيدة عن العمران ، على التحديد الذى قدمناه(٣) ، التزامات أخرى ، وإن كان الأخير منها قد ألقى ، فى حدود معينة ، على جميع أصحاب الأعمال .

— أن يوفر ، مجاناً ، لأفراد أسرة العامل ، ومن يقيمون فعلا معه ، الإسعافات الطبية الضرورية ، والعلاج الطبي ، طبقاً للنظام الذى يصدر بقرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير الصحة(٤) .

— أن يوفر ، مجانا ، مساكن للعمال ، المتزوجين وغير المتزوجين ، « مزودة بالمرافق الصحية اللازمة »(٥) ، ويقدم إليهم « الخدمات الإجتماعية والثقافية اللازمة »(٦) . وعليه « صيانة هذه المساكن والمرافق والعمل على إستمرار وتطوير هذه الخدمات »(٧) ، والقيام على « نظافة المناطق السكنية وأماكن العمل والمرافق الأخرى »(٨) .

وأحيل على وزير القوى العاملة ، ليصدر ، بالاتفاق مع وزير الصناعة

فقرة ١٦٢ :

(١) مادة ١/٢٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢) مادة ٢/٢٢ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٦٠ .

(٤) مادة ٢١ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٥) مادة ٢٤/ (أ) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٦) مادة ٢٤/(ب) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٧) مادة ٢٤/(ج) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٨) مادة ٢٤/(د) قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

والثروة المعدنية ، بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال ، « قراراً بتحديد إشتراطات ومواصفات المساكن وأنواع المرافق والخدمات . ومواصفاتها . وما يجب أن يتوافر فيها من وسائل التثقيف والترفيه والرياضة »(٩) .

— أن يقدم ، مجانا ، ثلاث وجبات غذائية فى مطاعم يعدها لهذا الغرض(١٠). ويقتصر إلتزامه ، فى غير المناطق البعيدة عن العمران ، على تقديم وجبتين فقط(١٠) .

ويجب ، فى كل الأحوال ، أن « تكون هذه الوجبات مستوفية للشروط الصحية»(١٠) ، وأن يكون . ما يقدم منها ، داخل المنجم أو المحجر ، مغلفاً صحياً ، أو معبأ فى « أوان محكمة الغطاء »(١٠) .

وتحدد أنواع الطعام . وقدره فى كل وجبة ، بقرار لوزير القوى العاملة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال(١١).

ولايجوز لصاحب العمل ، ولو برضاء العامل ، أن يستبدل ، بهذه الوجبات ، مقابلا نقدياً ، أياً كان قدره(١٢) . كما لايجوز للعامل النزول عن حقه فى هذه الوجبات(١٢) ، وإن كان يجوز ، بالاتفاق بين صاحب العمل والنقابة العامة لعمال المناجم والمحاجر ، « على نظام آخر لتقديم الوجبات الغذائية »(١٢).

١٦٣ — تقدير تنظيم العمل فى مصر : تحقق ، فى قانون العمل القديم ، تقدم كبير فى تنظيم العمل ، وأزيل ، بمقتضاه ، كثير من عيوب التنظيم السابق عليه(١) . ومع ذلك ، أخذنا عليه عدم توفيره حماية كافية للأحداث ، بعدم تحريم العمل عليهم قبل إكمال نموهم ، جسمياً ، وذهنياً . فالسن الدنيا للقبول

---

(٩) مادة ٢/٢٤ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٠) مادة ١/٢٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١١) مادة ٣/٢٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(١٥) مادة ٢/٢٣ قانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فقرة ١٦٣ :

(١) راجع ، فى هذا التنظيم السابق ، سابقا ، فقرة ١٣٦ ، وهامش ٢١ ؛ وأنظر ، فى تفصيلاته ، مؤلفنا فى عقد العمل ، المرجع السابق ، فقرات ٥٤ وما بعدها ، وفى قانون العمل القديم مؤلفنا فى قانون العمل ، المرجع السابق ، فقرات ٨٠ وما بعدها .

فى العمل، التى حددت فيه ، وهى إثنتا عشرة سنة ، مازالت منخفضة ، وكان يجب أن تكون ، على الأقل ، خمسة عشر عاماً ، ليكتمل نمو الصبى ، وينال قسطاً معقولا من التعليم ، ليصبح مواطناً صالحاً ، وعاملا قادراً على إستيعاب التقدم الفنى فى تزايده المطرد . وتحديد سن الخامسة عشرة له ميزة ربط السن الدنيا للعمل بالانتهاء من مرحلة التعليم الإعدادى ، — التى يجب أن يرتفع إليها الإلزام فى التعليم — ، على غرار القانون الفرنسى ، الذى يربط بين السن الدنيا للقبول فى العمل والإنتهاء من مرحلة الإلزام فى التعليم ، التى حددها بستة عشر عاماً ، وتبعاً لهذا ، حرم العمل ، أيا كان نوعه ، على الصبى قبل بلوغ هذه السن[٢] . ويعتبر رفع سن القبول للعمل وسيلة ناجحة لمكافحة البطالة فى بلد تفيض بالأيدى العاملة ، لأن صاحب العمل ، الذى لايتسنى له إستخدام الصغار بأجر زهيد ، لن يجد أمامه سوى الكبار ، ليدفع لهم أجوراً عادية .

وإذا كان قانون العمـــل القديم قد حقق تقدماً كبيراً بإخضاعه عمال الزراعة للقواعد العامة لتنظيم العمل ، فإنه كان ينبغى ، مع ذلك ، أن يوضع تنظيم خاص للعمل فى الزراعة ، تراعى فيه ظروفه ، على النحو المعروف فى الدول الأخرى[٣] .

وكنا نتوقع أن يعمد الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، إلى إزالة هذا العيب الجوهرى ، ويدفع ، مرة أخرى ، بتنظيم العمل ، خطوة هامة نحو التقدم ، على النحو الذى تحقق فى قانون العمل القديم ، منذ نيف وعشرين سنة . ولكنه لم يدخل ، على التنظيم السابق عليه ، سوى تعديلات تفصيلية ، تاركاً على حاله ، أهم أوجه النقص فيه . بل إن التحسين ، الذى تحقق ، بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ ، فى تنظيم العمل لعمال المناجم والمحاجر ، قد إنحسر عن أهم طائفة فيهم ، وهم العملة فى الكشف عن البـــترول ، وإستخراجه ،

---

(٢) بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ٣٢٠ .

(٣) أنظر ، فى تنظيم العمل فى الزراعة فى القانون الفرنسى ، ماليزيو MALÉZIEUX وميناسيير MENASSEYRE قانون العمل فى الزراعة ، ص ٦١ وما بعدها ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٤٥ وما بعدها ، ٨٦ ، ١٧٠ ، و١٩٣ .

وتصنيعه، فى مناطق إستخراجه ، ليلتى بهم ، بعد إلغاء التنظيم الخاص بعمال المناجم والمحاجر فى قانون العمل القديم ، فى نطاق القواعد العامة لتنظيم العمل ، ليسوء وضعهم عما كان عليه قبل صدور القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه(٤).

الفصل الرابع
فى عنصر المدة

١٦٤ـ متى تكون المدة عنصرا فى عقد العمل . ١٦٥ ـ نوعا عقد العمل من حيث مدته : العقد ذو المدة المحدودة والعقد ذو المدة غير المحددة ، ١٦٦ ـ عقد العمل ذو المدة المحددة ، ١٦٧ ـ العقد طويل المدة ، ١٦٨ ـ أثر تجديد العقد ، أو امتداده ، على طبيعته ، ١٦٩ ـ العقد ذو المدة غير المحددة ، ١٧٠ ـ تطبيقات : الاتفاقات المولدة ، ١٧١ ـ تطبيقات : انتهاء العقد ببلوغ سن للتقاعد ، ١٧٢ ـ نوع العقد وطريقة تحديد الأجر فيه ، ١٧٤ ـ اتجاه القانون المقارن فى عنصر المدة .

١٦٤ — متى تكون المدة عنصراً فى عقد العمل : ليس عقد العمل ، فى كل الحالات ، عقداً مستمراً ، على خلاف مايزعم الفقه الفرنسى(١) ، ولاتعتبر المدة ، حتماً ، أحد عناصره . وإذا كان إمتداد الوقت يلازم ، فى

---

(٤) راجع سابقا ، فقرة ١٥٦ .

فقرة ١٦٤ :

(١) يوصف عقد العمل، فى الفقه الفرنسى، بأنه عقد مستمر— Contrat à exécution successive دون تفرقة بين حالة وأخرى ، تأسيساً على أن « تنفيذ العمل يمتد ،ضرورة ، فى الزمن » (كامير لانك وج . ليون —كان،فقرة ١٠٧ ؛وكامير لانك ،عقد العمل ، فقرة ٢٨ ؛ وقرب ريفيرو وساڤاتييه،ص ٢٤٨)،أو على أنه«لايمكن تنفيذه إلا بمضى زمن معين» (جروتل، فقرة ٥١) ، أو الذى يجب تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه فى فترة زمنية (أزيما AZEMA ، مدة العقود المستمرة ، فقرة ٣) . ولكن هذا الاعتبار لايكفى لإعتبار العقد مستمراً ، فمضى الزمن ، كما بينا فى المتن، قد يكون ضرورياً لتنفيذ العقد ، ويعتبر ، مع ، ذلك ، عنصراً عرضيا ، ويكون العقد ،مع وجوده ، فورياً لامستمراً . وإذا كان الأستاذ ديران قد لمس الحقيقة فى مؤلفه (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ،فقرة ١٢٢— ١) فانه لم يواجه سوى عقد العمل فى صورته العادية ،— وهو الذى يبرم لمدة معينة ، ليكون الزمن عنصراً فيه منذ إبرامه ، أو لمدة غير معينة ، ليكون الزمن عنصراً فيه حين إنهائه —، ويقصر ، من ثم ، الإحاطة به فى كل صوره .

العادة ، تنفيذ إلتزام العامل ، فقد لايكون الزمن فيه سوى عنصر عرضى ، وإن كان جبرياً ، حين أن العقد لايعتبر مستمراً إلا إذا كانت المدة مقياساً يتحدد به محل إلتزام ناشىء عنه ، ليكون الزمن فيه عنصراً جوهرياً(٢). وعلى ذلك ، يعتبر عقد العمل عقداً فورياً ، ليست المدة عنصراً فيه ، فى كل مرة تتحدد ، بغير عنصر الزمن ، آثاره ، كما إذا كان موضوعه عملا معيناً ، أو عدة أعمال معينة ، قدر أجر العامل ، لقاءه ، بغير وحدة زمنية . ويكون ، على العكس ، عقداً مستمراً ، المدة عنصر فيه ، إذا تحدد ، على مقتضى الزمن ، محل إلتزام أحد طرفيه أو كليهما ، كما إذا أبرم لمدة معينة ، أو قدر الأجر فيه بفترة محددة .

ويتضح ، بهذا ، أن المدة ، فى أغلب الأحيان ، عنصر فى عقد العمل ، تبعاً لكونه يبرم ، غالباً ، لمدة محددة أو غير محددة ، أو يقدر الأجر فيه بحسب الزمن .

١٦٥ — نوعا عقد العمل من حيث مدته : العقد ذو المدة المحددة ، والعقد ذو المدة غير المحددة : قد يتفق الطرفان على مدة العقد، بأن يحدد أجلا تنتهى فيه العلاقات الناشئة عنه ، أو عملا معيناً ينتهى بتنفيذه ، فيكون عقد عمل لمدة محددة(١) ، وقد لايتفقان على شىء من هذا ، وإن حددا الأجر فيه على أساس الزمن ، فيكون عقد عمل لمدة غير محددة . وعلى ذلك ، « يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة ، أو لمدة معينة ، كما يجوز أن يكون غير معين المدة »(٢) . وتنظم النوعين قواعد قانونية واحدة ، فى تكوين العقد ، وفى شروط صحته ، بل وفى آثاره ، وإن كان هذا لاينفى أن توجد بينهما فروق هامة ، تستدعى

---

(٢) أنظر فى تعريف العقد المستمر ، الدكتور عبد الحى حجازى ، عقد المدة ، رسالة ، القاهرة سنة ١٩٥٠ ، ص١٥ وما بعدها ؛ وكذلك بريير دى لايزل BRIERE de L'ISLE ، فكرة العقد المستمر ، دالوز ١٩٥٧ ، فقه ، ص ١٥٣ .

فقرة ١٦٥ :

(١) أنظر بولان POULAIN ،التفرقة بين عقود العمل ذات المدة المحددة وغير المحددة ، رسالة ، ستراسبورج Strasbourg سنة ١٩٧٠ .

(٢) مادة ١/٦٧٨ مدنى ؛ وأنظر أيضاً المادة ٤٠٩/٨٩٤ مدنى قديم .

أن نحدد ، على وجه الدقة ، نطاق كل منهما(٣).

ورغم أن العقد ذا المدة غير المحددة يستطيع أحد طرفيه أن ينفرد بإنهائه ؛ فإنه يمثل ، للعلاقات العقدية ، إستقراراً أوفر مما يمثله لها العقد ذو المدة المحددة ، الذى لا يستطيع أحد طرفيه ، طيلة سريان مدته ، أن ينهيه دون رضاء الآخر ، ويوفر ، من ثم ، للعامل حماية أوفر مما يوفره هذا العقد الأخير له . ذلك أن الشارع أحاط حق الإنفراد بإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، فضلاً عن القيود الشكلية التى تمنع المفاجأة به(٤) . بقيود موضوعية تمنع العاقد من إستعماله إذا لم يتوافر لديه مبرر مشروع يجيزه ، وإلا ألزم بتعويض الضرر الذى لحق العاقد الآخر نتيجة له(٥). ولكن هذا المبرر المشروع كثيراً مايكون خطأ ينعاه على العاقد الآخر ، يجيز ، طبقاً للمبادىء العامة ، فسخ العقد ذى المدة المحددة . قبل نهاية مدته(٦) ، كما أن إنهاء أحد العاقدين ، لهذا العقد ،

---

(٣) تنحصر أهم الفروق بين نوعى عقد العمل فيما يلى :

— يلتزم الطرفان ، فى العقد ذى المدة المحددة ، إلى الأجل المتفق عليه بينهما ، بما أنشأه فى ذمتيهما من التزامات ، بينما يمكن لأيهما ، فى العقد ذى المدة غير المحددة ، أن ينهيه بارادته (مادة ٦٩٤) ، فلكل طرف فيه أن يتحلل منه بمحض إرادته ، وإلا نشأ عنه التزامات مؤبدة تحول دون وجودها اعتبارات النظام العام . ويترتب على هذا الفارق ، من ناحية ، أن العاقد لا يستطيع ، فى العقد ذى المدة المحددة ، أن يمتنع عن تنفيذ التزامه ، أو يغير فى مضمون هذا الإلتزام ، وإلا كان مسئولا أمام العاقد الآخر ؛ بينما لا يعتبر ، فى العقد ذى المدة غير المحددة ، ذلك الإمتناع ، وهذا التغيير ، سوى تعبير عن إرادته فى إنهاء العقد إذا لم يقبل العاقد الآخر هذا التعديل . وينبنى عليه ، من ناحية أخرى ، تقييد سلطان الإرادة الفردية فى تحديد مدة العقد حتى لا يلجأ الأفراد ، تحايلا على حق كل من العاقدين فى إنهاء العقد ، إذا كان غير محدد المدة ، إلى الاتفاق على مدة تجعل العقد فى حكم المؤبد.

— وضع الشارع ، فى العقد غير محدد المدة ، قواعد معينة ، لحماية العاقد من الأضرار التى قد تصيبه من إنفراد العاقد الآخر بانهاء العقد ، كمنع مفاجأته به (مادة ٢/٦٩٤ مدنى) وتعويضه عن التعسف فيه (مادة ٢/٦٩٥ مدنى) .

أنظر فى الفروق ، من حيث النظام القانونى بين النوعين ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧١ ؛ كاميرلانك CAMERLYNCK ، الموسوعة العملية لإنهاء عقد العمل ، ص ٢٦٥ —٢٦٨ ؛ وعقد العمل ، فقرة ٢٦٦ .

(٤) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .

(٥) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٩٤ وما بعدها .

(٦) مادة ١٥٧ مدنى ؛ وأنظر ، كذلك ، لاحقا ، فقرات ٢٦٦ وما بعدها .

قبل إنقضاء مدته ، لا يمكن إبطاله ، ويقتصر حق العاقد الآخر على تعويض الضرر الذى لحقه نتيجة له ، ويقترب ، بهذا ، فى وضعه ، من العاقد ، فى العقد ذى المدة غير المحددة ، الذى أنهاه العاقد الآخر تعسفاً منه . فيتشابه نوعاً عقد العمل ، فى أثناء تنفيذهما ، فى قوتهما الملزمة . ولكن ، بينما تستمر ، دون إنقطاع ، العلاقات العقدية ، التى ينشئها العقد ذو المدة غير المحددة ، تنتهى ، تلقائياً ، بحلول الأجل الذى أضيفت إليه ، تلك التى يرتبها العقد ذو المدة المحددة ، ولذلك ، إذا كانت مدته قصيرة ، لا يوفر أى إستقرار للعلاقات الناشئة عنه(٧) .

فالعقد ذو المدة المحددة يوفر الحرية لطرفيه على حساب إستقرار العلاقات الناشئة عنه ، على نقيض العقد ذى المدة غير المحددة ، الذى يضحى فيه ، إلى حد كبير ، بحرية طرفيه ، تغليباً لاستقرار الروابط العقدية . وفى هذا التنازع بين الحرية والإستقرار ، فى علاقات العمل ، يميل القانون الحديث ، فى وضوح ، إلى جانب الفكرة الأخيرة : تتجه الإرادة الشارعة ، فى تدخلها لتنظيم عقد العمل ، إلى تقوية العلاقات الناشئة عنه ، وكفالة إستمرارها بين طرفيه(٨). ويعمد القضاء الفرنسى ، مطاوعة منه لذات الفكرة ، إلى التوسع ، ما أمكنه ، فى إضفاء عدم التحديد على مدة العقد ، حماية للعامل ، وإبقاء له على مورد رزقه(٩).

ويرجع إلى العاقدين ، وحدهما ، تعيين نوع العقد الذى يريدان إبرامه. ومع ذلك ، قد تثور صعوبات فى تكييفه ، لغموض يعتور عبارات العقد المتعلقة بمدته ، أو لعدم تضمن بنوده شيئاً عنها . ويتعين ، على القاضى ، تفسير تلك العبارات ، وفقاً للقواعد العامة فى تفسير العقود(١٠)، للكشف عما قصدته

---

(٧) بيسكوف **BISCHOFF** ، حماية التعهدات المؤقتة ، فى « الميل إلى استقرار الروابط العقدية» ، مؤلف جماعى تحت إدارة ب . ديران **DURAND** ص ١٠٩ وما بعدها ،وعلى الخصوص ص ١١١– ١١٢ .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٤٨ وما بعدها ؛ فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٩) ج. ليون –كان ، الوجيز ، فقرة ٢٤٧ ؛ بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١١٤ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، پولان ، الرسالة المشار إليها ؛ فقرة ٢٤ (فى الآخر) .

(١٠) أنظر ، فى ذلك ،مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات» ، المرجع السابق ،—

الإرادة المشتركة وقت إبرامه ، بغية تحديد نوع العقد . وأخذ طرفيه بنظامه القانونى(١١) . فإذا بقى لديه شك ، إزاء ماتريده ، يجب عليه الأخذ بالتكييف الأصلح للعامل ، فى خصوص الدعوى ، تفسيراً للشك فى مصلحته(١٢).

على أن مهمة القاضى ، فى تحديد نوع العقد ، لاتقف عند تفسير البنود الغامضة المتعلقة به. فقد تكون عبارات العقد قاطعة فى الدلالة عليه ، وتخضع ، رغم وضوحها ، لرقابته . ذلك أن سلطان الإرادة الفردية ، فى تحديد مضمون العقد ، أو تعيين وصفه ، يجد حدوده فى إطار النظام العام . فإذا عمد العاقدان وعلى الخصوص صاحب العمل ، تحايلا على القواعد الآمرة فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، إلى إسباغ وصف التوقيت على العلاقة العقدية ، التى تُقصد ، فى الحقيقة ، مستمرة ، تعين على القاضى الكشف عن هذا الغش نحو القانون ، وإحباط أثره ، بإعطاء العقد تكييفه الحقيقى(١٣) . بل قد يذكر ، صراحة ، فى بنود العقد ، نوعاً له ، حين يظهر ، فى بقية بنوده ، أنه النوع الآخر ، فيكون على القاضى إعطاء العقد وصفه الصحيح ، غير مقيد بالوصف الذى أعطاه طرفاه له ، ولو كانا حسنى النية ، لأن تكييف العقد(١٤) ، — ومعناه تحديد طبيعته التى يتوقف عليها تعيين نظامه القانونى(١٥) — ، « مسألة » قانونية(١٦) ، كتكييف أية واقعة(١٧) ، يدخل فى مهمة القاضى ، ولايتقيد

= فقرات ١٦٢ ، وما بعدها ؛ ومارتى MARTY ورينو RAYNAUD ، جزء ٢ ، فقرات ٢١٦ ومابعدها ؛ مارتى MARTY ، دور القاضى فى تفسير العقود ، أعمال جمعية ه . كابيتان H. CAPITANT ، جزء ٥ ، سنة ١٩٤٩ ، ص ٨٥ وما بعدها .

(١١) نقض فرنسى ٢٠ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ —٢—ص ٢٠٠ .

(١٢) بولان ، المرجع السابق ، فقرتا ٢٠ و ٢١ .

(١٣) بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١٢١ — ١٢٢ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٦٨— ٤٣ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٢٧٢ .

(١٤) Qualification du contrat

(١٥) مارتى ورينو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٦ .

(١٦) Question de droit .

(١٧) مارتى MARTY ، التمييز بين الواقع والقانون ، رسالة ، تولوز Toulouse ، فقرات ١٠٩ وما بعدها ، وعلى الخصوص فقرة ١١٥ .

فيه بوصف الخصوم فى الدعوى(١٨) ، ويخضع ، فى شأنه ، لرقابة محكمة النقض(١٩) . وقد طبق القضاء ، عندنا ، هذه القواعد ، على عقد عمل أبرم بين مدرسة خاصة ومدرس للتربية البدنية ، لمدة سنة ، « نص فيه على إنتهائه بانتهاء الأجل المحدد به دون حاجة إلى إخطار من (المدرسة) بعدم تجديده» ، وإعتبره عقداً غير محدد المدة ، بعدما إستبان أنه ، رغم البند ، تجدد إثنتين وعشرين مرة ، لأن « هذا التجديد المتكرر ، رغم النص فى كل مرة على منعه ، يدل على أن نية المتعاقدين كانت منصرفة منذ بدء التعاقد إلى تجديده مرات متوالية لم يحدد عددها وقت التعاقد ، مما يجعل هذا التعاقد ، منذ بدايته ، غير محدد المدة »(٢٠) .

أما إذا لم تفصح عبارات العقد ، كلية ، عن نوعه ، تعين على القاضى الرجوع ، فى تعيينه ، إلى عادات المهنة ، على تقدير إنصراف الإرادة المشتركة لطرفيه ، ضمناً ، إلى الأخذ بها(٢١) . فإذا لم توجد ، فى المهنة ، عادة تعينه ، كان عقد العمل ذا مدة غير محددة . ذلك أن العقد ذا المدة المحددة ، كما سنرى(٢٢) ، هو العقد الذى يحدد طرفاه ، لانتهائه ، أجلاً معيناً ، قاصدين .

---

(١٨) نقض ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦١ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٢ ، رقم ١٣٧ ، ص ٨١٠ ؛ ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، المجموعة السابقة ، السنة ١٣ ، رقم ١٨٠ ، ص ١١٤٠ .

(١٩) نقض ٢ مارس سنة ١٩٣٣ ، مجموعة أحكام النقض ، جزء أول ، رقم ١٠٨ ، ص ١٩٢ . أما تفسير العقد Interprétation du contrat فهو « مسألة واقعية Question de fait » ، فيستقل به قاضى الموضوع ، دون معقب عليه ، مالم يتضمن تفسيره مسخاً له (أنظر ، فى حدود رقابة محكمة النقض على تفسير قاضى الموضوع للعقد ، مارتى ورينو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٢٠ ؛ وپليزان PLAISANT ، رقابة محكمة النقض فى مواد العقود ، جازيت دى پاليه ١٩٤٦ -٢- فقه ، ص ٢٦) .

(٢٠) نقض ٧ يناير سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٢ ، ص ٢٥ ؛ وأنظر تطبيقات أخرى فى نقض فرنسى ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٦٨ ، ص ٧٩٠ ؛ واستئناف پاريس ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧٢ (جازيت دى پاليه ١٩٧٣ -٢- ٧٤٥) الذى اعتبر ، فى إبرام عقود متتابعة ، غشاً نحو القانون ، لأنه يحرم العامل من الضمانات التى يوفرها القانون له) .

(٢١) أنظر مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، الطبعة الثانيه ، فقرة ٦٥ .

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرة ١٦٦ .

بحلوله ، إنقضاء العلاقات الناشئة بينهما عنه ، فإذا أغفلا تحديد أجل للعقد، كان ذلك ، منهما ، تعبيراً عن قصدهما فى عدم توقيت هذه العلاقات بمدة معينة ، أو ، فى عبارة مساوية ، فى إبرام عقد ذى مدة غير محددة(٢٣)، وعلى هذا ، يفترض ، فى عقد العمل ، كما فى كل العقود المستمرة ، أنه غير محدد المدة . وتقوم ، من ثم ، قرينة على ثبوت هذا الوصف له(٢٣). وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذه القرينة التى أجمع عليها الفقه : « إذا لم تحدد ، صراحة ، مدة لعقد العمل ، ولم تقض بتحديدها عادة الجهة ، أو طبيعة الأعمال موضوعه . يفترض ، فيه ، أنه أبرم لمدة غير محددة ، وعلى الطرف الذى يتمسك بمدة محددة لتعهده أن يقيم الدليل على الوصف الذى يتمسك به »(٢٤)

١٦٦ — عقد العمل ذو المدة المحددة: العقد ذو المدة المحددة(١) هو العقد « الذى يكون ميعاد إنتهائه محدداً بواقعة مستقبله ، محققة الوقوع ، لايتعلق وقوعها بمحض إرادة أحد طرفيه »(٢)، أو ، فى عبارة وجيزة ، العقد المضاف إلى أجل فاسخ . ويميز الفقه(٣) ، إستعارة لإصطلاح رومانى(٤)، رغم عدم

---

(٢٣) بيسكوف ، المقال المشار إليه ،ص ١١٥ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ١٦ ؛ دير ان وفيتو ،جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٦٨ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٢٧٢ ؛ أزيما ، المرجع السابق ، فقرة ٨٥ (يعترف هذا الأخير بوجود القرينة ، ولكنه يوجه إليها سهام النقد) .

(٢٤) نقض فرنسى ٨ يوليو سنة ١٩٤٣ ،مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٤ ، ص ٣٤ .

فقرة ١٦٦ :

(١) Contrat à durée déterminée .

(٢) دير ان وفيتو، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ . وقد أصبح هذا التعريف تقليديا فى الفقه الفرنسى، أنظر مثلا كامير لانك ، موسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٢٦٥ ؛ وعقد العمل ، فقرة ٢٦٥ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٢٥ ؛ وقرب جروتل ، فقرة ٥٩ .

(٣) أنظر مثلا مارتى ورينو ، جزء ٢ ، فقرة ٧٢٦ ؛ فيل WEILL وتيريه TERRE ، الإلتزامات ، فقرة ٩٠٤

(٤) جيرار GIRARD ، الوجيز فى القانون الرومانى ، الطبعة الثامنة ، إخراج سن SENN ، ص ٥٠٠ .

دقته(٥)، بين الأجل المحدد(٦)، الذى يعرف، على وجه الدقة، وقت حلوله، والأجل غير المحدد(٧)، الذى لا يعرف وقت حلوله، وإن كان مؤكداً(٨).

فإذا كان الأجل محدداً، لاشك فى كون عقد العمل، الذى تضاف إليه آثاره، محدد المدة، كأن يجعل الطرفان، لإنهاء العقد، تاريخاً معيناً، قريباً أم بعيداً، أو يعينا، للالتزامات الناشئة عنه، فترة محددة، طويلة أم قصيرة(٩) إذ لا يثور أدنى ريب، لدى طرفيه، فى وقت إنهاء العلاقات بينهما. فلا يرد الإنهاء، على العقد، قبل حلول أجله، ولا يحتمل العقد الامتداد بعد حلول أجله.

أما الأجل غير المحدد(١٠)، فإنه، وفقاً للقواعد التقليدية فى القانون المدنى، يُضفى، على العقد المضاف إليه، ذات الوصف، ويعتبر معه محدد المدة(١١). إنما يجب، لثبوت هذا الوصف للعقد الذى يقترن به، ألا يثور شك فى نفس طرفيه، وعلى الخصوص العامل، فى طبيعته المؤقتة(١٢)، ويعلم هذا الأخير، منذ إبرامه، أجل إنهائه(١٣)، بأن يرجع عدم تحديد أجله إلى طبيعة العمل

---

(٥) أزيما، المرجع السابق، فقرة ٦٠

(٦) ***Dies certus***؛ وبالفرنسية **Terme certain**.

(٧) ***Dies incertus***؛ وبالفرنسية **Terme incertain**.

(٨) مارتى ورينو، المرجع السابق؛ ڤيل وتيريه، المرجع السابق.

(٩) أنظر، مع ذلك، فى القيود القانونية على مدة العقد، لاحقا، فقرة ١٦٧

(١٠) أنظر كامير لانك **CAMELYNCK**، تخفيف قانون العمل للفكرة المدنية فى الأجل غير المحدد، مجموعة دراسات مهداة إلى بران **BRUN**، ص ١٠١ وما بعدها.

(١١) بران وجالان، فقرة ٢ — ٤٢؛ كامير لانك، عقد العمل، فقرة ٢٧١، وملحق فقرة ٢٧١؛ وموسوعة الإنهاء، ص ٢٧٣؛ كامير لانك وج. ليون — كان، فقرة ١٧٤ — أ؛ پولان، الرسالة المشار إليها، فقرة ٣١؛ أزيما، المرجع السابق، فقرة ٩٧؛ الدكتور محمد لبيب شنب، المرجع السابق، فقرة ٢٥٠؛ الدكتور إسماعيل غانم، المرجع السابق، فقرة ١٨٧.

(١٢) پولان، المرجع السابق، فقرات ٣١ وما بعدها، وعلى الخصوص فقرتا ٣٣ و ٣٥.

(١٣) جروتل، فقرة ٥٩؛ بران وجالان، ملحق، فقرة ٢ — ٢٧١؛ بران **BRUN**، ملاحظات على نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦١، مجموعة بران، المشار إليها، رقم ٨٥، ص ٢٧٣؛ كامير لانك وج. ليون — كان، فقرة ١٧٤ — أ (يكتفيان بالعلم، على وجه التقريب، بالأجل)؛ وديران وڤيتو، جزء ٢، فقرة ١٧٣ — ٢؛ وفى عكس ذلك أزيما، المرجع السابق، فقرتا ٩٧ و ٩٨.

موضوعه(١٤) ، ولايتعلق بارادة أحد طرفيه حلوله(١٥) . فاعتبر القضاء الفرنسي ، وفقاً لهذه القواعد ، محدد المدة عقد العمل مع الممثل على أداء دور فى مسرحية مدة تمثيلها على المسرح(١٦) ، ومع المستخدم لأداء مهمة مستخدم مريض فى أثناء مرضه(١٧) ، أو العامل لأداء مهمة عامل مجند فى فترة تجنيده(١٨). على أن محكمة النقض الفرنسية ، فى أحكامها الحديثة ، رغبة فى حماية العامل ، تظهر ، إزاء الأجل غير المحدد ، تشدداً فى الإعتراف بالعقد الذى يقترن به محدد المدة ، خروجاً على القواعد التقليدية ، وتستلزم ، لإضفاء هذا الوصف عليه ، علم العامل ، وقت إبرامه ، ولو على وجه التقريب ، التاريخ الذى ينتهى فيه . فاعتبرت عقد العمل ، الذى يبرم بين العامل والمقاول الذى يستخدمه ، « لمدة أعمال إنشاءات معينة »(١٩) ، ذا مدة غير محددة ، لأنه « لم يتضمن تاريخاً دقيقاً لإنتهائه ، ولا بياناً من شأنه تمكين العامل ، ولو على وجه التقريب ، من مواجهة التاريخ الذى سينتهى فيه »(٢٠). وأعطت ، كذلك ،

---

(١٤) كامير لانك ، عقد العمل ، ملحق ، فقرة ٢٧١ ؛ جروتل ، فقرة ٥٩ .

(١٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ ؛ جروتل ، المرجع السابق ؛ كامير لانك ، المرجع السابق . وأنظر ، فى إعتبار عقد العمل ذى مدة غير محددة لعدم تضمنه أجلا ولتعلق مدته بإرادة أحد طرفيه ، نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٣ .

(١٦) استئناف باريس ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩—٤—٢١٧ : « عقد العمل مع الممثل ، لمدة تمثيل المسرحية ، أو لحين إنخفاض الإيراد ، هو عقد محدد المدة » ؛ السين **Seine** المدنية ٢٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٦ ، ص ٢٦٢ ؛ وقرب نقض فرنسى ٢٢ يونيو سنة ١٩٧٧ (دالوز ١٩٧٧ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٥٤) ، الذى إعتبر عقد وكالة محدد المدة ذلك الذى عهدت فيه شركة عقارية إلى الوكيل ببيع شقق فى مقابل عمولة ، على أن تنتهى مهمته فى نهاية الشهر الذى يعقب بيع آخر شقة ، لأنه « يتضمن أجلا دقيقاً ولايهم عدم تحديده ».

(١٧) السين **Seine** المدنية ٢٣ فبراير سنة ١٩٣٣ ؛ مشار إليه فى كامير لانك ، عقد العمل ؛ ص ٤٥١ ، هامش ١ ؛ وأنظر بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرتى ٣٤ و ٣٥ .

(١٨) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(١٩) **"Pour la durée des travaux d'un chantier»** .

(٢٠) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٧٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٨ —٤— ١١٦ ؛ وكذلك ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٨٥ ، ص ٢٧٣ ؛ ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٧ —٢—١٥٢٧٥ ؛ ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، المجلة السابقة ١٩٦٩ —٤—

ذات الوصف ، لعقد العمل ، لأداء مهمة عامل فى فترة غيبته(٢١)، لأنه « لم يتضمن أى تاريخ محدد لانقضائه، ولا أى بيان يسمح للعامل بأن يعرف، ولو تقريباً ، التاريخ الذى تنتهى فيه المهمة التى عهد بها إليه »(٢٢). ووقف الفقه الفرنسى ، إزاء هذا القضاء ، بين معترض عليه ، « لخروجه على تعريف القانون المدنى للأجل، الذى يسلم الفقه والقضاء به »(٢٣)، وراض عنه، لاتفاقه مع مقتضيات قانون العمل فى توفير الإستقرار للعامل ، إذ لايكفى أن يعلم هذا الأخير بتوقيت عمله ، « لحرمانه من الضمانات القانونية لحمايته من هذا التوقيت ذاته » ، وهى الإخطار ومهلته(٢٤).

ويعتبر ، كما أشرنا (٢٥) ، محدد المدة أيضاً ، عقد العمل الذى يبرم لعمل معين ، أو « لخدمة معينة »(٢٦) ، كتصوير فيلم(٢٧) ، أو عرض مجموعة أزياء(٢٨) ، لأنه ، كالعقد المضاف إلى أجل فاسخ ، لايتضمن إمكان إستمراره

=٩٤٢٢٣ مايو سنة ١٩٧٤، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ –٢–م ١٩٢؛ و٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٠٨ ، ص ١٢٢ .

(٢١) Une mission de remplacement .

(٢٢) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٧٠، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠–٢–١٦٣٧١، وتعليق ج. ساڤاتييه J. Savatier ؛ وكذلك ٢٠ أبريل سنة ١٩٧٢، دالوز ١٩٧٢، مختصر، ص ٩٤ : استخدمت شركة عاملا لحين صدور قرار وزارى ، يأذن لها بإبرام عقد جديد ، محدد المدة معه ، واعتبر قضاة الموضوع أن هذا العامل كان ، فى فترة الإنتظار هذه ، مرتبطاً بعقد ذى مدة محددة ، فنقضت محكمة النقض الفرنسية حكمهم ، تأسيساً على أن « تاريخ صدور القرار الوزارى لم يستطع الطرفان توقعه وقت إبرام العقد ، الذى لم تعين ، من ثم ، مدته ، وأوجبت ، على صاحب العمل، أن يتبع ، فى إنهائه ، قواعد إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ؛ وأنظر أيضا كامير لانك ، عقد العمل ، ملحق ، فقرة ٢٧١ .

(٢٣) ج. م. C. M. ، تعليق على نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، (المشار إليه) ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١ –٢– ١٢٢٨٢ .

(٢٤) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٣ (فى الآخر) .

(٢٥) راجع سابقا ، فقرة ١٥٤ .

(٢٦) مادة ١/٦٧٨ مدنى .

(٢٧) السين Seine المدنية ١٩ يناير سنة ١٩٥٦ (مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٦–٢–٩١٣٨) مشار إليه فى أزيما ، المرجع السابق ، ص ٧٤ ، هامش ٢٧ .

(٢٨) نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى پولان، المرجع السابق، ص ٢٧ ، هامش ٤٤ .

بعد أداء العمل، ولاحق إنهائه قبل إنجازه، وإن إختلف عنه فى طريقة إنهائه: أداء ، أو إنجاز ، مهمة معينة ، وليس مرور فترة محددة(٢٩) . ولما كان العامل ، بداهة ، يعرف قدر العمل الذى إتفق، فى العقد ، على أدائه ، فإنه يعلم الوقت الذى يستلزمه، وتبعاً له المدة التى يستغرقها إنجازه ، ولا يعتبر ، من ثم ، قد أضيف إلى أجل غير محدد، يضفى عليه ، وفقاً للقضاء الفرنسى الحديث(٣٠) ، وصف العقد ذى المدة غير المحددة . وقضت محكمة النقض ، عندنا ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن عقد العمل الذى يبرم لتنفيذ أعمال معينة ، حددها صاحب العمل لعامله ، يعتبر محدد المدة(٣١) .

وأكثر صعوبة ، فى تحديد نوعه ، العقد الذى، بمقتضاه ، يلتزم طرفاه لموسم معين ، كالصيف فى مصيف ، أو الشتاء فى مشتى . وينعت بالعقد الموسمى(٣٢) ، الذى يكثر إنتشاره فى أعمال الفنادق ، والمطاعم ، والمحلات العمومية الأخرى(٣٣). ويعتبر عقداً ذا مدة محددة إذا كان إنتهاء الموسم محدداً ، فى ذهن العامل ، على وجه الدقة(٣٤) .

فالأجل ، فى جملة القول ، ضابط عقد العمل ذى المدة المحددة(٣٥) . وقد يكون هذا الأجل تاريخاً معيناً ، أو إنتهاء فترة محددة ، كما قد يكون الإنتهاء

---

(٢٩) بلانيول PLANIOL ، تعليق على استئناف أميان Amiens ٢ يناير سنة ١٨٩٢، دالوز ١٨٩٢ –٢– ٤٨٩ .

(٣٠) قبل قانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ (أنظر لاحقا، فقرة ١٦٦) ؛ وراجع الأحكام المشار إليها سابقا ، هامش ٢٠ .

(٣١) نقض ٢٥ فبراير سنة ١٩٧٨ ، قضاء النقض ، المجموعة ، المشار إليها ، جزء ٢ ، رقم ٢٤ ، ص ٢٧ .

(٣٢) Contrat saisonnier .

(٣٣) أنظر كاتالا CATALA ، العقد الموسمى ، مجلة القانون الاجتماعى، سنة ١٩٧٢ ، ص ٢٨٨ وما بعدها .

(٣٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق . أما إذا استخدم العامل لموسم ، دون تحديد مدة ، ولا أجل، العقد، يعتبر عقده غير محدد المدة مادام صاحب العمل لم يثبت أن الموسم ، الذى استخدم لأجله، يتضمن أجلا معلوماً، مقدماً، من العامل» (نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٦٥ ، ص ٧٩٠)

(٣٥) پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٤١ .

من عمل معين . ويعلم طرفا العقد ، فى الحالتين ، منذ إبرامه ، الوقت المحدد الذى أراداه له ، فلا يستطيع أحدهما الانفراد بإنهائه قبل حلول الأجل ، ولا يتوقع أيهما إستمراره بعد حلوله .

ولا تعتبر المدة أجلاً للعقد إلا إذا أضيف إليها إنقضاؤه . فلا يعتبر محدد المدة عقد العمل الذى يذكر فيه أن « مدته ثلاث سنوات على الأقل » دون أن يبين فيه أنه ينقضى تلقائياً بإنقضاء هذه المدة ، فلا تكون ، من ثم ، مدته معينة فيه ، ومن ثم غير محددة(٣٦) .

١٦٧ — العقد طويل المدة : وإذا كان الالتزام ، بصفة عامة ، قيداً على حرية المدين به(١) . فإن التزام العامل ، بصفة خاصة ، لاستغراقه ، فى العادة ، جل وقته ، فوق قيام التبعية ، فى كل الأحوال ، على عاتقه ، أكثر تقييداً لحريته(٢) . لذلك عنى الشارع ، فى التقنين القديم ، كما فعل الشارع الفرنسى ، بالنص على أن « لا يجوز أن يكون إيجار المستخدمين والعملة والخدمة المنزلية إلا لزمن معين »(٣) . وتعتبر هذه المادة تطبيقاً خاصاً لمبدأ عام يقضى ببطلان الالتزام المؤبد حماية لحرية الفرد ، وتأميناً لاستقلاله(٤) . وقد راعى القضاء الفرنسى هذه الاعتبارات ، عند تطبيقه لتلك المادة ، وحكم بتطبيقها فى كل مرة تؤدى بنود العقد ، دون نص صريح فيه ، إلى استمراره ، أو إحتمال نفاذه ، مدى حياة العامل(٥) . وإعتبر مخالفاً لحكمها ، إلى جانب العقد الذى تحدد المدة

---

(٣٦) نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ —١— م ١٥٢ .

فقرة ١٦٧ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(٢) قرب بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٧ .

(٣) مادة ٤٠٢/٤٩٠ منه .

(٤) أزيما ، المرجع السابق ، فقرات ٣٣ وما بعدها ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦٧ ؛ بلانيول وريبير ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، فى تطبيقات هذا المبدأ فى القضاء الفرنسى ؛ بلانيول وريبير ، جزء ٦ ، فقرة ٢٤٢ ؛ وفى عقد الإيجار أزيما ، المرجع السابق ، فقرات ٢٠ وما بعدها .

(٥) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٦ — ١ ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرات ٢٨٦٧ وما بعدها .

فيه بمدى حياة العامل(٦) : الاتفاق الذى بمقتضاه يتعهد الخادم بالعمل لدى السيد طيلة حياة هذا الأخير حين كان كبر سن الخادم ، وصغر سن سيده ، يجعل إستغراق العقد لحياة الأول محتملا(٧) ، والذى بمقتضاه يلتزم العامل بأن لا يعمل إلا عند رب عمل معين(٨) . ولكنه إعترف ، على العكس ، بصحة العقد الذى يرد على نشاط الخادم طيلة حياة سيده ، ولا ينتهى إلا بوفاة هذا الأخير، إذا كان الخادم شاباً والسيد عجوزاً هرماً(٩). ويكون البطلان المطلق، بكل آثاره ، جزاء تلك المخالفة ، لتعلق المادة المذكورة بالنظام العام ، الذى يحول دون صحة الالتزام المؤبد(١٠) .

وقد جاء الشارع ، فى التقنين الجديد ، بحكم آخر : « إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل ، أو رب العمل ، أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل، بعد إنقضاء خمس سنوات ، أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر »(١١) . « ويمتاز النص الجديد بأنه يوفق بين إعتبارين متعارضين : حماية حرية العمل، مع الرغبة فى الوقت ذاته فى حماية المتعاقدين (وعلى الأخص العامل) ، وذلك بتقرير شىء من الاستقرار للعقد »(١٢) . والإنهاء ، على هذه الصورة ، مقرر للعامل وحده ما دام القصد الأساسى هو حمايته ، « وحتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق »(١٢) . ووجاهة الحجة فى حرمان صاحب العمل من مكنة الإنهاء ، بعد مضى خمس سنين ، فى نظرنا ، محل شك كبير . فيجب عدلا ألا توجد هذه المكنة إلا على وجه التبادل

---

(٦) أنظر تطبيقات لهذه الصورة فى الأحكام المشار إليها فى تيرى ، المرجع السابق ، ص ٨٩.

(٧) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٨٨٧ ، سيرى ١٨٨٧ -١- ٣٨٠ .

(٨) نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٨٥٨ ، سيرى ١٨٥٨ -١- ٧٤٧ ؛ وقارن استئناف متز METZ ٢٦ يوليو سنة ١٨٥٤ ، سيرى ١٨٥٨ -٢- ٣٧ .

(٩) استئناف تولوز Toulouse ٢٨ ديسمبر سنة ١٨٩٢ ، سيرى ١٨٩٣-٢-٢٠٩ ، وتعليق دون توقيع ؛ وراجع أيضا تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤ .

(١٠) پلانيول وريپير ، جزء ٦ ، فقرة ٢٤٢ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧١-٦.

(١١) مادة ٢/٦٧٨ مدنى .

(١٢) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جوء ٥ ، ص ١٢٠

للطرفين المتعاقدين . وقد إعترف بها القضاء الفرنسي لصاحب العمل، رغم عدم النص عليها في العقد ، إذا كانت بنوده تقررها للعامل ، تحقيقاً للتوازن بين العاقدين(١٣) . ونعتقد أن إعتبار العقد ، بعد إنقضاء خمس سنوات ، عقداً ذا مدة غير محددة ، كان حلاً تشريعياً يوفق بين مصالح الطرفين بقدر ما يضمن حماية العامل من تعسف صاحب العمل ، أو من تحايله على قواعد القانون .

١٦٨ — أثر تجديد عقد العمل ، أو إمتداده ، على طبيعته : ينتهي العقد ذو المدة المحددة ، من تلقاء نفسه ، بإنقضاء مدته(١) ، إذ يلجأ إليه حينما لا يقصد طرفاه سوى إقامة علاقة مؤقتة بينهما ، يسترد ، بعدها ، كل منهما حريته كاملة . ولكن هذه الحقيقة لا تستقيم ، تماماً ، في عقد العمل ، حيث يقتصر دور العامل ، في إبرامه ، على الإذعان لما يمليه صاحب العمل ، الذي قد يقصد ، بتحديد مدة قصيرة ، تجنب القيود القانونية على إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، وليجدد العقد إذا ما حازت خدمات العامل رضاءه(٢) . ولذلك ، قد يستمر العامل ، في أداء عمله ، بعد إنقضاء المدة ، لدى صاحب العمل ، الذي يظهر ، بعدم إعتراضه ، رضاءه عن إستمراره فيه(٣) . إنما ، قد يعمد الطرفان ، حين إنتهاء المدة ، إلى إبرام عقد عمل جديد ، له ، في العادة ، مضمون العقد القديم ، فتستمر العلاقات بينهما بالتجديد الصريح(٤) لعقد العمل . وقد يتفقان ، منذ البداية ، على إمتداد العقد(٥) ، أو « تجدده » في عبارة دارجة ، حين إنقضاء مدته ، لمدد أخرى ، إلى أن يعلن أحدهما ، في ميعاد معين ، رغبته في إنهائه

---

(١٣) نقض فرنسي ١١ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤ — ١ — ٣٢٩ ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ١٧٠ ، ص ٦٤٧ — ٦٤٨ .

فقرة ١٦٨ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٧٩ .

(٢) پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٩٨ .

(٣) **Tacite reconduction** .

(٤) **Reconduction expresse** .

(٥) **Prorogation** .

إلى الطرف الآخر ، فيظل العقد ممتداً بينهما إلى حين إعلان هذه الرغبة . ويخلط الفقه(٦) ، وكذلك القضاء(٧) ، على غير مقتضى الدقة العلمية(٨) ، بين التجديد الضمنى للعقد ، بعد إنقضاء مدته ، وإمتداده بمقتضى بند فيه ، لعدم جدوى التفرقة بينهما فى عقد العمل(٩) . ويتعين البحث فى أثر « التجديد الضمنى » ، والتجديد الصريح ، والامتداد . على طبيعة عقد العمل الذى كان موضوعاً له :

ــ التجديد الضمنى : يقع التجديد الضمنى بإستمرار العلاقات الناشئة عن عقد العمل ، بين طرفيه ، بعد إنقضاء مدته ، كما كانت فى أثناء سريانها ، دون إعتراض من أحدهما عليه . والتجديد الضمنى عقد جديد ، يعقب

---

(٦) أنظر ، مثلا ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٥ – أ و ب ، الذى يطلق على بند الإمتداد فى العقد « بندالتجديد الضمنى «Clause de «tacite reconduction ، والصحيح أنه « بند إمتداد» Clause de Prorogation ؛ وكذلك بر ان وجالان ، فقرة ٢ – ٢٧٢ ، الذى ، بعد أن استعمل التعبير الصحيح ، عاد ، مباشرة ، واستعمل إصطلاح « التجديد الضمنى » ، بدلا منه ؛ ودير ان وﭬيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٤ – ٢ ، اللذين يخلطان بين الإصطلاحين .

(٧) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٣١ مارس سنة ١٩٢٤ ، سيرى ١٩٢٤ – ١ – ٢٩٥ ، الذى وردت فيه عبارة «إمتدادات متوالية بالتجديد الضمنى "prorogations successives par tacite reconduction" ؛ وكذلك ١٧ مارس سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٧ ، قضاء ، ص ٢٩٥ ؛ ٢٢ يوليو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء ، ص ٥٦٨ ؛ ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ – ٢ – ٦٢٦ ، التى عبرت عن الإمتداد المتفق عليه بإصطلاح التجديد الضمنى .

(٨) ذلك أن التجديد الضمنى هو « إنشاء عقد جديد ، حين إنتهاء العقد السابق ، بسبب إستمرار الحالة الواقعية التى تنتج عن هذا العقد الأخير بين طرفيه » (رادوان ، المرجع المشار إليه لاحقا ، هامش ١٠) . فالخاصية الأساسية للتجديد الضمنى ، كما يظهر من ذات إسمه ، عدم الاتفاق عليه ، لامقدما عند إبرام العقد ، ولا مؤخرا حين إنقضاء مدته ، ويقوم نتيجة لواقعة مادية هى استمرار العاقدين فى تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه . أما إذا توقع الطرفان ، فى العقد ، استمرار العلاقات الناشئة عنه بينهما بعد إنقضاء مدته ، كان هذا إمتدادا للعقد ، وإذا اتفق الطرفان ، حين إنقضاء مدة العقد ، على استمرار تلك العلاقات لمدة أخرى ، كان هذا تجديداً صريحا للعقد .

(٩) يكمن بين التجديد الضمنى والامتداد فارق جوهرى : التجديد الضمنى عقد جديد ، يعقب العقد الذى إنتهى بإنقضاء مدته ، حين أن الإمتداد هو استمرار للعقد ذاته . ويتفرع على هذا الفارق ، عدة نتائج هامة (أنظر ، فى هذه النتائج ، الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، جزء ٦ ، (المجلد الأول) ، فقرتى ٥٠٤ و ٥٢٢) .

العقد الأول ، وله ذات مضمونه(١٠) . ورغم أن الشارع الفرنسى لم يتوقعه إلا فى عقد الإيجار(١١) ، فإنه أصبح نظاماً عمومياً فى نظرية العقد(١٢) . ورأى الفقه الفرنسى ، خلال القرن التاسع عشر ، أن العقد يتجدد ، ضمناً ، لذات المدة ، ويبقى ، على حاله ، عقداً ذا مدة محددة(١٣) ، إستناداً إلى فقه پوتييه ، الذى غم عليهم فهمه(١٤) ، ويتأسس ، فى الحقيقة ، على رغبة دفينة فى حماية العامل ، لما كان يوفره له العقد ذو المدة المحددة ، فى ذلك الوقت ، من إستقرار يعجز العقد ذو المدة غير المحددة عن توفيره له(١٥) . فلما تدخل الشارع الفرنسى ، بقوانين متعاقبة ، لتقييد مكنة الإنفراد بإنهاء هذا العقد الأخير(١٦) ، وبدت مصلحة العامل فى وجوده ، تطور الفقه الفرنسى ، حماية له . ويرى ، الآن ، جمهوره أن العقد يصبح ، بالتجديد الضمنى ، ذا مدة غير محددة ، ولو ظلت ، على حالها ، جميع بنوده الأخرى ، قياساً على المادة ١٧٣٨ من التقنين المدنى الفرنسى فى الإجارة(١٧) . ويقضى المنطق القانونى ، فى الحقيقة ،

---

(١٠) رادوان RADOUANT ، معجم دالوز ، القانون المدنى ، جزء ٥ ، التجديد الضمنى ، رقم ٤ ، ص ٣٠٣ ؛ نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٢١٣ ، وتعليق رواست ROUAST .

(١١) مادتا ١٧٣٨ و ١٧٥٩ من التقنين المدنى الفرنسى .

(١٢) بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١٣١ ؛ رادوان ، المرجع السابق ، رقم ٢ .

(١٣) جيوار GUILLOUARD ، الإجارة ، الطبعة الثالثة ، جزء٢ ، فقرة ٧٣١ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٩٦ ، هامش ٥

(١٤) روديير RODIÈRE ، تعليق على نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٢ -٢- ٢٠٠٩ (مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٠) .

(١٥) پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ١٠٠

(١٦) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٨٢ وما بعدها .

(١٧) بودرى - لاكانتنرى وڤال ، الطبعة الثالثة ، الإجارة ، جزء ٢ ، فقرة ٣٠٦٣ ؛ أوبرى AUBRY ورو RAU ، دروس القانون المدنى الفرنسى ، الطبعة السادسة ، إخراج إسمان ESMEIN ، جزء ٥ ، § ٢٧٢ ، ص ٣٦٨ ، وهامش ١٩ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٧٩٠ ؛ كامير لانك وج. ليون - كان ، فقرة ١٧٥ - ١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ٢٧١ ؛ كاربونييه CARBONNIER ، ملاحظات على الأحكام ، المجلة الفصلية للقانون المدنى ، سنة ١٩٦١ ، رقم ٤ ، ص ٣٣٦ .

بهذا التكييف ، لأن العاقدين ، بسلوكهما بعد إنقضاء العقد ، قد أفصحا ، بطريقة قطعية ، وإن كانت ضمنية ، عن نيتهما فى إهدار البند الذى يحدد مدته . فكيف يمكن أن تنسب إليهما إرادة الإحتفاظ به ، من بعد ، فى العقد اللاحق؟ إذا كان العاقدان لم يحترما الإتفاق على مدة العقد ، فلا يمكن القول بأنهما قد أرادا إحترامه بعد إستمرارهما فى تنفيذ العلاقات الناشئة عنه(١٨) . وإتبعت المحاكم الفرنسية مسار الفقه . فذهبت ، قديماً ، إلى أن التجديد الضمنى للعقد ، بإستمرار طرفيه فى تنفيذه بعد إنقضاء مدته ، لايغير من نوعه ، بل يتجدد ، بنفس الشروط ، لمدة أخرى ، ويظل عقداً ذا مدة محددة(١٩) . وكان هذا القضاء شديد الخطورة على العامل ، لاسيا إذا كانت مدته قصيرة ، إذ يتعرض للفصل ، دون إخطار ، فى نهاية أية مدة(٢٠) . كما أوجد ، لصاحب العمل ، منفذاً سهلاً للتهرب من أحكام القانون فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة(٢١) . فاستجابت المحاكم الفرنسية للرأى الحديث فى الفقه ، وإستقرت محكمة النقض الفرنسية ، مطاوعة له ، على إعتبار العقد ، منذ إنتهاء مدته ، عقداً غير محدد المدة(٢٢) .

وقد أخذ الشارع ، عندنا ، فى المادة ٢/٦٧٩ من التقنين المدنى ، بهذا

---

(١٨) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠١ ؛ وأنظر ، كذلك ، بران وجالان ، المرجع السابق ؛ كامير لانك وج . ليون-كان ، المرجع السابق .

(١٩) نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٣ -١- ١٢ ؛ و١٨ ديسمبر سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ -١- ١٦٨ .

(٢٠) بران وجالان ، المرجع السابق . وأنظر مثلا لذلك العقد فى نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩١٣ ، دالوز ١٩١٦ -١- ٧٣ : «عقد العمل الذى أبرم ليوم ، ويوجب دفع الأجر يومياً ، عقد ذو مدة محددة ، وينتهى فى نهاية كل يوم ، ويجوز إنهاؤه من طرف أو من آخر دون أية مهلة» .

(٢١) قارن ڤانسان VINCENT ، إنحلال عقد العمل ، ص ٣٩٨ ؛ وأنظر مثلا لهذا الغش فى نقض فرنسى ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٦٦ دالوز ١٩٦٧ ، مختصر ، ص ٢٨ .

(٢٢) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ -٢- ٥٠٣ ؛ ٤ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٥٥٣ ؛ ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٦٥ ؛ ١٧ مارس سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٧ ، قضاء ، ص ٢٩٥ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ -٢- ١٤٤٤٨ ، وتعليق ب. أ. B. A.

الحل الأخير ، إتباعاً للقاعدة المقررة فى التقنين الألمانى (٢٣) . فبعد أن قرر أنه « إذا كان عقد العمل معين المدة إنتهى من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته »(٢٤) ، نص على أن « إذا إستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته ، إعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير معينة »(٢٥) . ذلك ، لأن « التجربة أثبتت فى فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق ، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد مدة العقد بيوم واحد ، حتى يتجدد ، بعد ذلك ، من يوم إلى آخر ، فيمكن إنهاؤه فى أى يوم بدون أية مسئولية »(٢٦) . وقد وردت ذات القاعدة فى المادة ١/٧٢ من قانون العمل(٢٧) .

على أن الشارع قد وضع ، فى التقنين المدنى ، للعقد الذى يكون موضوعه عملاً معيناً قاعدة مختلفة : « إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه » ، لايعتبر العقد متجدداً لمدة غير معينة ،

(٢٣) مادة ٦٢٥ منه

(٢٤) مادة ١/٦٧٩ مدنى .

(٢٥) مادة ٢/٦٧٩ مدنى .

(٢٦) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٢ . وقد أخذت محكمة الاستئناف المختلطة ، فى حكم لها ، بهذه القاعدة ، قياساً على المادة ٣٨٦/٤٧١ مدنى قديم ، الواردة للإجارة ، والتى تنص على أن « إذا استمر المستأجر ، بعد إنتهاء مدة الإيجار ، منتفعا بالشىء المؤجر أعتبر ذلك تجديدا للإيجار بعين الشروط السابقة بالمدد المعتادة» (استئناف مختلط ١٥ يناير سنة ١٩٢٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤١ ، ص ١٧٣) ، كما أخذ بعض الفقهاء بذات القاعدة فى ظل التقنين القديم (جرانمولان ، المرجع السابق ، العقود ، فقرة ٥٦٠) .

(٢٧) لايترتب على التجديد الضمنى ، سوى تغير طبيعة العقد ، الذى يصبح ذا مدة غير محددة ، ويبقى ، عدا هذا ، مضمونه كما كان قبل حدوثه ، ويظل ، من ثم ، قائما بند عدم المنافسة ، وبند عدم الزواج Clause de célibat فى حدود صحته ، وبند الإشتراك فى الربح (نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٢١٣ ، وتعليق رواست (ROUAST) ومع ذلك ، يترتب على تغير طبيعة العقد ، زوال كل البنود المتعلقة بالمدة قبل تجديده ، كالشرط الجزائى عن إنهاء العقد قبل انقضاء مدته . ومع أن التجديد الضمنى عقد جديد ، يقوم على أثر إنقضاء العقد القديم ، فإننا نرى ، مع ذلك ، أن أقدمية العامل فى المشروع تبدأ منذ دخول العامل فى خدمته تنفيذاً لهذا العقد القديم ، أخذاً بالنية المحتملة لطرفيه (أنظر فى ذلك كله بولان ، المرجع السابق ، فقرتى ١٠٥ ، ١٠٦)

بل « إعتبر العقد قد تجدد ، تجديداً ضمنياً . المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى »(٢٨) . وإعتبر واضعو التقنين هذا الحكم إستثناء من القاعدة المقررة للعقد المبرم لمدة معينة دون أن يفصحوا عن حكمته(٢٩) ، وهى أن بقاء العقد رهين . فى قصد طرفيه . بالعمل الذى أبرم لإنجازه . دون إعتبار منهما للزمن الذى يستغرقه ، لأن هذا الزمن عنصر عرضى فيه ، ليس مقصوداً لذاته ، وإن كان جبرياً ، لايتسنى . بدونه ، تنفيذه(٣٠) ، فينتهى العقد بإنجاز العمل موضوعه . وإذا إستمر تنفيذ العقد . بالتجديد الضمنى ، فلأن الحاجة قد دعت إلى تكرار العمل موضوعه ، ويكون طبيعياً أن يقتصر تجدده على القيام بالعمل ذاته مرة أخرى(٣١) ؛ على نقيض العقد الذى يبرم لمدة محددة ، ولا إرتباط له بعمل معين ، فيعنى إستمرار تنفيذه ، بعد إنتهاء مدته ، كما قدمنا ، إهدار طرفيه للأجل الذى أضافا إليه إنقضاءه ، ويتجدد ، من ثم ، لمدة غير محددة .

ولكن العقد . الذى يربط المدرس « فى معاهد التعليم الحر » ، لمدة العام الدراسى ، قد أبرم لمدة محددة ، ويتجدد ، تبعاً لهذا ، لمدة غير محددة ؛ وليس عقداً أبرم « لعمل معين » (٣٢) ، كما توهم واضعو المذكرة الإيضاحية للتقنين المدنى(٣٢) ، لأن الزمن فيه عنصر جوهرى ، مقصود لذاته ، ويكون

---

(٢٨) مادة ٢/٦٨٠ مدنى .

(٢٩) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٤ — ١٢٥ ؛ « أما الفقرة الثانية (من المادة ٩٤٤ من المشروع التمهيدى المقابلة للمادة ٦٨٠) فهى استثناء من الحكم المقرر بالمادة السابقة فى فقرتها الثانية ، إذ يجب ، فى هذه الحالة ، أن يعتبر العقد قد تجدد لمدة محددة هى المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى . والنص ينطبق على حالة المدرسين والمعلمين فى معاهد التعليم الحرة ، وكذلك فى الحالات الأخرى المشابهة ، والمعيار الموضوع « إذا كان العمل بطبيعته قابلا لأن يتجدد » يحدد من حالات تطبيق النص ، حتى لا يستعمل كوسيلة للتهرب من أحكام الطرد فى وقت غير لائق » .

(٣٠) راجع سابقا ، فقرة ١٦٤ .

(٣١) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٣ مكرر ب .

(٣٢) جاء فى المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٢/٩٤٣ (المقابلة للمادة ٢/٦٧٩) : « على أنه يجب ، مع ذلك ، أن نعترف بأن هناك بعض حالات ، كحالة المدرسين والمعلمين فى معاهد التعليم الحر الذين يستخدمون لمدة العام الدراسى ، إذا تجدد العقد فيها =

ماجاء ، على خلاف الحقيقة ، فى هذه المذكرة ، إجتهاداً لواضعيها ، لا تعبر عن رأى الشارع ، ولا يقيد ، من ثم ، الفقيه ولا القاضى .

— **الامتداد ، أو « التجديد الصريح »** : على أن عقد العمل ذا المدة المحدد قد يتضمن بنداً يقضى ، فى تعبير دقيق ، بامتداده ، أو ، فى عبارة دارجة ، « بتجدده » ، مدداً أخرى ، دون تحديد ، إلى أن يعلن أحد طرفيه ، فى ميعاد معين ، إرادته فى إنهائه إلى طرفه الآخر . ويجمع العقد ، بهذا البند ، خصائص نوعيه : تستمر آثاره بين طرفيه ، كالعقد ذى المدة غير المحددة ، ويمكن إنهاؤه دون قيد ، فى نهاية أية مدة ، كالعقد ذى المدة المحددة . وقديماً ، أخذ الفقهاء الفرنسيون ، فى تكييف الوضع القانونى الناشىء عنه ، بمبادىء القانون المدنى العتيق ، دون مراعاة لواقع الحال ، ورأوا فيه عقود عمل متتابعة ، يبدأ كل منها بانتهاء ما سبقه ، لا عقد عمل واحد غير محدد المدة . وميزوا بين رفض التجديد ، الذى يعوق قيام عقد مستقبل ، والإنهاء الذى يمنع إستمرار عقد قائم ، ولا يمكن أن تمتد القيود القانونية ، على إنهاء عقد موجود ، إلى رفض إبرام عقد جديد(٣٣) . وإنثنت محكمة النقض الفرنسية ، أمام منطق القانون ، وأخذت برأى الفقه(٣٤) .

ولكن إحترام المنطق القانونى أدى إلى مخالفة صارخة للعدالة ، وفتح الباب واسعاً ، أمام صاحب العمل ، — الذى يملى بنود العقد — ، للتهرب من قيود القانون على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، بأن يحدد ، للعقد ، مدة قصيرة ، تمتد ، أو « تتجدد » ، إلى مالا نهاية . ووقع العامل ، كلية ، تحت رحمته .

=باستمرار الطرفين فى تنفيذه بعد انتهاء مدته ، فإنه يتجدد من سنة إلى أخرى . والمشروع يراعى هذه الحالة ، فيضع لها المادة التالية » (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٣) .

(٣٣) پلانيول **PLANIOL** ، تعليق على استئناف أميان **Amiens** ٢ يناير سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٢ — ٢ — ٤٨٩ ؛ وأنظر ، كذلك ، بودرى — لاكانتنرى وڤال ، الإجارة ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦٢ ؛ جوسران ، **JOSSERAND** ، دروس القانون المدنى ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٨٤ ؛ پلانيول **Planiol** الوجيز فى القانون المدنى ، الطبعة ٩ ، سنة ١٩٢٣ ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٨١ .

(٣٤) نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٠٧ ، سيرى ١٩٠٨ —١— ٢٤١ ؛ ٨ ديسمبر سنة ١٩١٣ المشار إليه .

وصار عرضة . تماماً . لتحكمه(٣٥) . فعدلت محكمة النقض الفرنسية عن قضائها ، وإعتبرت العقد . منذ إنتهاء مدته . ذا مدة غير محددة ، وطبقت عليه . منذئذ . نظامه القانونى . مادام طرفاه قد أغفلا الإتفاق . ببند فيه . على عدد مرات إمتداده . أو « تجديده »(٣٦) . وبهذا إستوى إمتداد العقد ، أو « تجديده » الصريح . فى أثره على طبيعته . مع تجديده الضمنى . وإذا كانت أسباب أحكامها قد تضمنت تأكيداً للقاعدة . فإنها لم تحتو على تعليل لها ، وبات أنها لا تستند على غير إعتبارات عملية : سد باب الغش نحو القانون الذى كان العامل ضحيته . وأيد جمهور الفقهاء هذا القضاء تحدوهم الرغبة فى إحباطه(٣٧) .

على أن هذا القضاء ، الذى إستهدف حماية العامل ، ينقلب وبالاً عليه إذا كان عقد العمل ذا مدة طويلة . لأن العقد الذى يصبح . بحلول الأجل المعين فيه . غير ذى مدة محددة . يستطيع صاحب العمل ، فى أى وقت . أن ينفرد بإنهائه ، مع مراعاة المهلة القانونية . وهى فترة قصيرة(٣٨) . حين تظل يديه

---

(٣٥) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١١ (فى الآخر)

(٣٦) نقض فرنسى ٣١ مارس سنة ١٩٢٤ ، سيرى ١٩٢٤ —١— ٢٩٥ ؛ ١٦ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٧ —١ — ٣٤٠ ؛ ١٣ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، سيرى ١٩٣٩ —١— ١٣٢ ؛ ١٥ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، دالوز الانتقادى ١٩٤٢ ، ص١٤٩ ، وتعليق ڤواران **Voirin** ؛ ٢٢ يوليو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء ، ص ٥٦٨ ؛ ١٧ يونيو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ — ٢ — ١٣٧٩٨ ؛ ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، مستندات پليسييه ، ص ٤٦١ ؛ و٢٣ أكتوبر ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٥ — ٢ — ١٨٠٨٢ ، وتعليق پولان **Poulain** ، وجازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٨٠ . أما إذا حددت ، فى العقد ، عدد مرات تجديده ، فإن العقد يظل ذا مدة محددة . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، باعتبار العقد ، الذى يبرم لمدة عدة أشهر ، مع احتمال إمتداده لمدة مماثلة إذا لم ينته العمل موضوع العقد ، مع عدم التزام طرفيه باستمرار علاقاتهما ، بأى شكل كان ، بعد التاريخ المحدد له ، عقداً محدد المدة (نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٦٩ مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ — ٤ — ١١٦) .

(٣٧) بران وجالان ، فقرة ٢— ٢٧٢/ب ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٥١ — ٤٥٢ ؛ بروشار ، فقرة ١٦٤ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٤ —٢ .

(٣٨) أوليبه ، ص ١٦٠ ؛ بران وجالان ، ص ٥٤١ ، هامش ١ ؛ وملحق ، ص ١٣٢ ؛ پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١٣ .

مغلولة عن إنهائه ، بعد تجدده ، إذا بقى ذا مدة محددة ، قبل نهاية مدته ، وهى بحسب الفرض طويلة . فهذبت محكمة النقض الفرنسية قضاءها ، علاجاً لهذه الحال ، وقررت أن « عدم وجود بند ، فى العقد ، يحدد عدد مرات تجديده ، ليس من أثره إنقاص المدة المتفق عليها . ولكنه يخضع فقط إنهاء العقد لوجوب مراعاة المهلة القانونية »(٣٩) ، أو ، فى عبارة أوضح ، يخضع العقد ، فى إنهائه خلال كل مدة « يتجدد » إليها ، لقواعد إنهاء العقد ذى المدة المحددة ، — وهى تمنع إنهاءه قبل إنقضائها — ، وفى إنهائه فى آخر كل مدة « يتجدد » إليها ، لقواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، من وجوب مراعاة مهلة الإخطار ، وعدم جواز التعسف فيه(٤٠) . وعلى ذلك ، يعتبر إعلان صاحب العمل عن إرادته ، للعامل ، بعدم « تجديد » العقد ، فصلاً من الخدمة ، ويخضع ، من كل الوجوه ، لنظامه القانونى(٤١) . وإستطاعت محكمة النقض الفرنسية ، بهذه

---

(٣٩) نقض فرنسى ٤ يونيوسنة ١٩٥٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٥٥٧ ؛ ١٠ فبراير و ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٢٤٩ ، وتعليق رواست ROUAST ؛ ١٧ يونيو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ —٢— ١٣٧٩٨ ، وتعليق جيه . هـ.ج. J. H. C.؛ ١٩ أبريل سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢—٢—١٧٢٤٦ ؛ ٩ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٤ : « إزاء عقد عمل ، لمدة سنة ، يتجدد « بالتجديد الضمنى » من سنة لأخرى إلا فى حالة الإخطار قبل ثلاثة شهور ، تخطىء محكمة الاستئناف فى قضائها بجواز إنهائه فى أية لحظة مع مراعاة مهلة الإخطار ، تأسيساً على أنه عقد لمدة إجمالية غير محددة ، حين لايترتب على عدم وجود بند محدد لعدد مرات إمتداداته المتعاقبة إنقاص المدة المتفق عليها لكل إمتداد منها ، ولكن فقط إخضاع إنهاء العقد ، الذى تجدد من سنة لأخرى ، لمراعاة مهلة الإخطار ، وأن الإخطار بالإنهاء ، الذى يصدر قبل أقل من ثلاثة شهور من تاريخ إنتهاء السنة ، لايترتب عليه أثره إلا بانتهاء الإمتداد السنوى الجديد اللى تحقق للعامل» ؛ ١٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —١—م ، ص ١٣٩ : الصفة غير المحددة للمدة الكلية للعقد ليس من شأنها انقاص المدد المتعاقبة المتفق عليها » .

(٤٠) أنظر : پولان ، فقرات ١١٤ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرتى ٦١ و ١٢٨ ؛ بران وجالان ، ملحق ، ص١٣٢—١٣٣ ؛ بران BRUN ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٦٠ ، مجموعة بران ، رقم ٨٦ ، ص ٢٧٦ ؛ أوليبه ، ص ١٦٠ ، كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٥ ، وملحق ، فقرة ٢٧٥ .

(٤١) نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٦٦ (مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١٩ ، وص ١٠٢ ، هامش ١٦٤) .

المرونة الرائعة فى قضائها ، أن توفر ، للعامل ، حماية تتفق مع تطور التشريع فى علاقات العمل عموماً ، وفى إنهاء عقد العمل على وجه الخصوص(٤٢) .

وقد يعمد صاحب العمل ، بدل إدراج بند الامتداد ، أو « التجديد » ، فى العقد ، إلى إبرام عقود عمل ، متتابعة ، مع العامل ، متساوية ، أو مختلفة ، المدة ، كلما إنقضى أحدها أبرم معه الآخر . ولكن القضاء الفرنسى إعتبر العلاقة ، الناشئة عنها ، غير محددة المدة ، مادام تتابع هذه العقود ، بين طرفيها ، لم ينقطع ، أو ، وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، ينتج عن هذه العقود « مدة كلية غير محددة »(٤٣) ، ويخضع إنهاؤها ، تبعاً لهذا ، لنظام العقد

---

(٤٢) قرب كاربونييه CARBONNIER ، ملاحظات على الأحكام ، المجلة الفصلية للقانون المدنى ، سنة ١٩٦١ ، رقم ٤ ، ص ٣٣٦ .

يتضح ، بهذا ، أن محكمة النقض الفرنسية ، فى قضائها الجديد الذى بدأته بحكمها الصادر فى ٤ يونيو سنة ١٩٥٧ ، المشار إليه ، لم تعدل عن قضائها السابق الذى قررت فيه ، كما بينا فى المتن ، أن العقد ذا المدة المحددة ، الذى يمتد ، بمقتضى بند فيه ، لمدد أخرى ، يعتبر ، منذ إنتهاء مدته الأصلية ، عقداً ذا مدة غير محددة ، كما زعم البعض فى الفقه المصرى (الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٤٤٨) ، بل هى ، فى الواقع ، هذبت قضاءها هذا ، رغبة منها فى حماية العامل على وجه أكمل ، فهى قد أنشأت ، فى قضائها الجديد « نوعاً جديداً من العقود ، ذا طبيعة مولدة ، يجمع ، فى خصائصه ، العقود ذات المدة المحددة ، وذات المدة غير المحددة (بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٦٠ المشار إليه) ، ينعت « بالعقد ذى المدة المحددة والامتدادات غير المحدودة » وفقاً لعبارة البعض (رواست تعليق على نقض فرنسى ١٠ فبراير و ٥ نوفمبر المشار إليهما) ، لأن كل إمتداد يحتفظ بوصفه الأصلى ، وكونه عقداً ذا مدة محددة ، ولكن العلاقة العقدية بأكملها تعتبر لمدة كلية غير محددة (جروتل ، فقرة ٦١) . ويعتبر ، لهذا ، عقداً ذا مدة غير محددة قيد طرفاه ، على وجه التبادل ، حقهما فى الإنهاء الإنفرادى له ، وفقاً لرأى البعض الآخر (بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١١٨) . ولعل ما أدى ، بالبعض ، فى الفقه المصرى ، إلى توهم عدول محكمة النقض الفرنسية عن قضائها السابق ، هو تأسيس حكمها بالتعويض ، أحيانا ، للعامل عن عدم تجديد عقده ، على فكرة التعسف فى فصله (أنظر الأحكام المشار إليها لاحقا ، فقرة ٢٦٨ هوامش ٨ ، ١٠ ، و ١١) . والحقيقة ، كما تصرح المحكمة فى بعض هذه الأحكام ، أن العقد ، بهذه التجديدات المتوالية ، يصبح ذا مدة غير محددة (نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ —١— م ١٥٢) .

على أن الشارع الفرنسى ، بقانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ ، قد وضع للعقد ذى المدة المحددة ، كما سنرى ، تنظيما دقيقاً ، أجاز بمقتضاه لطرفيه ، فى حدود معينة ، الاتفاق على تجديده ، مع بقائه محتفظا بطبيعته (أنظر لاحقا ، فقرة ١٧٣) .

(٤٣) **Durée totale indéterminee** .

ذى المدة غير المحددة(٤٤) . وطبقت القاعدة . فى حكم حديث . على العقد الموسمى . الذى كان العامل . وفقاً له . يؤدى عمله . دون إنقطاع . لدى صاحب العمل . فى كل موسم(٤٥) . على نقيض قضائها السابق . الذى كان ينأى بالعقد الموسمى عن فكرة « التجديد » . ويعتبره . دائماً ، ذا مدة محددة(٤٦) .

أما فى القانون المصرى ، فقد رأى البعض أن المادة ٢/٦٧٩ من التقنين المدنى ، ومثلها المادة ١/٧٢ من قانون العمل ، تضع قاعدة مقررة ، وتقتصر ، من ثم . على التجديد الضمنى للعقد ذى المدة المحددة ، باستمرار طرفيه . بعد إنتهاء مدته . فى تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه ، ويجوز الإتفاق، على خلافها . حين يمتد العقد ، وفقاً لبند فيه ، لمدة ، أو لمدد ، أخرى محددة(٤٧) . وكان رأينا ، على النقيض ، أن المادة ٢/٦٧٩ ، كما يظهر فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى(٤٨) ، تستند ، فى أساسها ، إلى توقى

---

(٤٤) نقض فرنسى ١٩ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٢٧ ، ص ١٣١ ؛ ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ، ١٩٧٣ –١– م ٨٠ ؛ ٤ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ –٢– م ٢٣٧ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ –١– م ١٥٢ ؛ وأنظر كذلك الأحكام المشار إليها فى بران وجالان ، ملحق ، ص ١٣٣ ، هامشى ٤ و ٥ ، وفى الغش فى تكييف العقد پولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٢٣ – ١٢٥

(٤٥) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، إخطارات سريعة ، ص ٣٢٧ : «الحكم بالتعويض عن مهلة الإخطار ، وعن الفصل ، لرئيس مطبخ فصلته الشركة المستغلة لفندق يكون ذا أساس متى تبين مما أثبته قضاة الموضوع أنه إذا كان هذا الفندق لايفتح ، كل عام ، إلا فى فترة الموسم ، فإن العامل كان له فيه ، منذ إثنين وعشرين عاما ، نشاطاً ثابتا وغير منقطع خلال مدة فتحه» ، واستطاعت المحكمة أن ترى بين الطرفين علاقات عمل ذات مدة كلية غير محددة« أنهتها الشركة ، » ولا يهم ، فى هذا الخصوص ، أن العامل لم يستخدم ، كل عام ، إلا خلال المدة المحددة للموسم ، وأن تنفيذ العقد كان يقف بين المواسم» .

(٤٦) أنظر پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٣ ، والحكم المشار إليه ، ص ٨٨ ، هامش ١١٠

(٤٧) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرتا ٢٠٢ و ٢٠٣ مكرر .

(٤٨) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٢٢ ؛ وراجع سابقا ، ص ٦٢٤ .

الغش نحو أحكام تتعلق بالنظام العام . وتكون ، تبعاً لهذا ، قاعدة آمره . على نقيض تلك الواردة فى المادة ٥٩٩ من التقنين المدنى لعقد الإيجار ، يجب تطبيقها . ولو صرح الطرفان . فى العقد ، بأن يكون « تجديده» ، أو بالأحرى إمتداده . لمدة معينة (٤٩) . ولا يمكن . على كل حال . أن يثور شك فى الصفة الآمرة للمادة ١/٧١ من قانون العمل القديم(٥٠) ، وبعدها المادة ١/٧٢ من القانون الجديد .

وقطع الشارع هذا الخلاف ، الذى ليس له ما يبرره ، بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ ، منتصراً للرأى الذى أبديناه قبل صدوره(٥٠) : « يعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة »(٥١) . وجاء ، فى المذكرة الإيضاحية للقانون . أن القصد منه حماية العامل من التحايل الذى قد يقع ضحية له(٥٢) . وهو ذات التعليل الذى ورد فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٢/٦٧٩ ، المشار إليها ، والذى إستندنا إليه للقول بصفتها الآمرة .

وبعد أن أعيد النص . فى المادة ١/٧٢ و ٢ من قانون العمل الجديد ، على هذه القواعد . إستثنى منها . فى فقرتها الثالثة . « الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية » . والاستثناء . فى الحقيقة . غير وارد ، لأن العقد على العمل العرضى . أو المؤقت ، قد أبرم « لتنفيذ عمل معين» ، وليس لمدة محددة . ويتجدد . عند الحاجة . كما قدمنا ، للمدة « اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى »(٥٣) . ولكن العقد الموسمى يبرم لمدة محددة ، هى فترة الموسم ، وليس ثمة ما يمنع من تكرار تجدده ، ولاندرى لماذا لايعتبر ، باستمرار طرفيه

---

(٤٩) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٦٣ ، ص ١٦٧ .

(٥٠) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧

(٥١) أضاف الفقرة المذكورة للمادة ١/٧١ المشار إليها .

(٥٢) جاء ، فى المذكرة الإيضاحية القانون « لما كان البعض قد لجأ إلى استخدام العمال فترات متقطعة بعقود محددة المدة للحيلولة دون استفادتهم من مزايا القانون ، ورغبة فى حماية العمال من مثل هذا الإجراء ... فرئى أن يعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة » .

(٥٣) مادة ٢/٦٨٠ مدنى

فى تنفيذه كل موسم ، قد تجدد لمدة غير محددة ، كما قضت محكمة النقض الفرنسية(٥٤) .

وعلى ذلك ، يخضع العقد محدد المدة ، الذى يتضمن بند الإمتداد ، أو « التجديد » ، لنظامه القانونى طيلة المدة المعينة فيه . فلايستطيع أحد طرفيه ، خلالها ، الإنفراد بإنهائه ، وينتهى ، من تلقاء نفسه ، فى آخر تلك المدة ، بإعلان أحد طرفيه ، فى الميعاد المحدد فيه ، إلى طرفه الآخر ، بعدم رغبته فى إمتداده ، أو « تجديده » ، لأن العقد لم يتحول بعد إلى عقد ذى مدة غير محددة ، إذ يبدأ تحوله إليها فى أول مرات تجديده ، ويحتفظ ، من ثم ، بطبيعته خلال مدته الأصلية(٥٥) . والرأى الذى يذهب ، فى فرنسا ، إلى اعتبار العقد ، حتى فى مدته الأصلية ، ذا مدة غير محددة ، — إتفق طرفاه على تقييد متبادل لحق كل منهما فى الإنفراد بإنهائه ، بحيث لايستعمل إلا فى نهاية كل مدة(٥٦) — ، فضلا عن بقائه منعزلاً فى الفقه(٥٧) ، وغريباً عن القضاء(٥٨) ، لايتفق مع نصوص القانون المصرى ، التى ، بفرضها المدة غير المحددة « لتجديد » العقد ، لامساس لها بطبيعته قبل وقوعه .

أما إذا لم يعلن أحد العاقدين رغبته فى عدم إمتداده ، أو « تجديده » ، إلى العاقد الآخر فى الميعاد المعين فى العقد لهذا الاعلان : إمتد العقد ، أو « تجدد » إلى مدة غير محددة ، ولوكان يتضمن بنداً يقضى بأن يكون إمتداده ، أو « تجديده » ، لمدة ، أو لمدد أخرى ، أو لأية مدة غيرها محددة ، لأن هذا البند ، لمخالفته لنص آمر(٥٩) يقع باطلاً ، ويعتبر ، من ثم ، غير مكتوب .

---

(٥٤) راجع سابقا ، هامش ٤٥ .

(٥٥) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٣٣ .

(٥٦) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٠ .

(٥٧) لايعرض الفقه الفرنسى صراحة لهذه المسألة ، ومع ذلك يؤيد القضاء فى أن تحول العقد إلى غير ذى مدة محددة لايكون إلا بعد تجدده أول مرة (أنظر مثلا جروتل ، فقرة ١٢٨) .

(٥٨) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٣٨ المشار إليه : « العقد المبرم لفترة محددة ، ولو اتفق على إمتداده بالتجديد الضمنى ، لا يصبح غير محدد المدة إلا بعد وقوع الإمتداد ، ويظل ذا مدة محددة طالما ظل فى المدة الأصلية » .

(٥٩) مادة ٢/٧٢ عمل .

بل إذا إستمرت علاقات العمل ، بعد إنتهاء المدة المعينة ، فى عقد لايتضمن بند إمتداد ، أو « تجديد » ، بمقتضى عقد عمل جديد ، أبرم بين الطرفين ـ على أثر إنتهاء العقد الأول ، فإن هذا العقد الجديد يكون ، حتماً ، ذا مدة غير محددة ، ويقع ، كذلك ، باطلا الإتفاق فيه على مدة معينة له ، ولو كان هذا العقد الأخير يتضمن « شروطاً جديدة »(٥٩) . ويتفق هذا الحكم مع المبادىء العامة ، لأن العبرة ، فى تكييف العقد ، بالنية المشتركة لطرفيه . ولذلك ينادى به الفقه ، ويطبقه القضاء ، فى فرنسا ، دون نصوص خاصة . إذ يعتبر مجموع هذه العقود المتتابعة ـ وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، ذا مدة كلية غير محددة (٦٠) . وكان ممكن ، لهذا ـ إستخلاصه من نصوص القانون ، عندنا ، دون حاجة إلى وضعه فى نص خاص .

على أن إضفاء الصفة الآمرة على المادة ١/٧٢ من قانون العمل ، كبقية نصوصه يقصد به الحماية(٦١) ، لا الإدارة(٦٢) ، حماية العامل ، لا إدارة الاقتصاد القومى . فلايقع ، من ثم ، البند ، الذى يقضى بامتداد عقد العمل لمدة محددة ، باطلا « إذا كان أكثر فائدة للعامل »(٦٣) ، بل يظل قائماً ، ويتعين ، على القاضى ـ تطبيقه ، دون نص المادة ١/٧٢ . وتبدو هذه الفائدة للعامل إذا كان العقد ذا المدة طويلة ، فينطبق البند العقدى ، ولايجوز لصاحب العمل ، فى إبان المدة التى « تجدد » . أو بالأخرى إمتد ، إليها ، أن ينهى العقد بارادته المنفردة ، كما كان يمتنع عليه إنهاؤه خلال مدته الأصلية : تطبيقاً للقاعدة فى العقد ذى المدة المحددة(٦٤) ، لأن مصلحة العامل ، حالئذ ، هى فى الاحتفاظ للعقد بتكييفه الذى أراده طرفاه له . ولكن تنطبق المادة ١/٧٢ حال إنهاء العقد فى آخر المدة التى إمتد ، أو « تجدد » إليها . فلا يستطيع صاحب العمل أن يمنع إمتداد العقد ، أو « تجديده » ، باعلان العامل فى الميعاد

---

(٦٠) نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٦١) Ordre public de protection .

(٦٢) Orde public de direction .

(٦٣) مادة ٢/٦ عمل قديم ، وبعدها مادة ٤ عمل .

(٦٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٧٩ .

المعين فيه(٦٥) . بل عليه أن يتقيد ، في إنهائه . بقواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة . الذى تحول إليه العقد . طبقاً للمادة ١/٧٢ . منذ إمتداده ، أو « تجديده » أول مرة . و هكذا يؤدى التطبيق الدقيق لقواعد القانون إلى الأخذ بما إنتهت إليه محكمة النقض الفرنسية . ولم تغب هذه الحقيقة عن الفقه الفرنسى ، الذى رأى أن قضاءها الأخير هذا أكثر إتفاقاً مع قواعد القانون من قضائها السابق ، الذى كان يعطى العقد ، – المتضمن بند الامتداد . أو « التجديد » ، دون تحديد لعدد مراته – ، تكييف العقد ذى المدة غير المحددة ، منذ أول إمتداد أو « تجديد » . له ، ويجرى عليه . من كل الوجوه ، أحكامه(٦٦) .

ويستثنى ، من القواعد المتقدمة . « عقود عمل الأجانب »(٦٧) ، لإفساح المجال . أمام أصحاب الأعمال . لاستبدال عمال مصريين بهم(٦٨) . فيجوز الإتفاق ، فى عقد العمل مع الأجنبى . على أن يكون إمتداده . أو « تجديده » ، لمدة ، أو لمدد . أخرى . محددة . أما إذا تجدد العقد ، دون بند فيه ، تجدداً ضمنياً . بمعناه القانونى الدقيق ، بإستمرار طرفيه فى تنفيذه ، بعد إنقضاء مدته ، فإنه يتجدد . حالئذ . لمدة غير محددة . إحتراماً لنية طرفيه . وليس ، فى هذا إهدار للمادة ٣/٧٢ من قانون العمل . التى تقتصر على النص على عدم سريان أحكامها على عقد العمل مع الأجنبى . والحكم الذى أوردته يقضى باهدار بند الامتداد . أو التجديد . لمدة أو لمدد . أخرى محددة . مماثلة للمدة الأصلية أو مختلفة عنها(٦٩) . وهذا لا يسرى على العامل الأجنبى ، الذى يتقيد بهذا البند الوارد فى عقده . أما التجديد الضمنى ، بمعناه الحقيقى ، فيكون ، طبقاً

---

(٦٥) ومع ذلك يؤخذ بمدة الإخطار المحددة فى العقد إذا كانت أطول من المهلة القانونية ، لأنها ، حالئذ ، تكون أكثر فائدة للعامل (مادة ٤ عمل) .

(٦٦) بولان ، المرجع السابق ، فقرتا ١١٤ – ١١٥ ؛ والمراجع المشار إليها ، ص ٩٨ ، هامش ١٥٣ .

(٦٧) مادة ٣/٧٢ عمل . وكانت المادة ٣/٧١ عمل قديم (أضيفت بالقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٤) ، تقصر هذا الاستثناء على « عقد عمل الأجانب الذين تستخدمهم المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات التابعة لها » .

(٦٨) أنظر المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(٦٩) مادة ٢/٧٢ عمل

للمبادىء العامة ، لمدة غير محددة ، دون حاجة إلى الإستناد إلى المادة ٧٢/١ من قانون العمل ـ كما قدمنا ، ويخضع له ، من ثم ، العقد مع العامل الأجنبي .

١٦٩ — العقد ذو المدة غير المحددة : والعقد ذو المدة غير المحددة(١) أكثر شيوعاً فى الحياة القانونية . ويعتبر عقداً غير محدد المدة كل عقد لايتحدد فيه موضوعه بزمن معين ، أو بعمل معين(٢) . ويكون له هذا التكييف ، كما قدمنا(٣) ، فى كل مرة لا يحفل العاقدان فيها بهذا التحديد(٤) ، وعلى المدعى بحصول الإتفاق بشأنه أن يقيم الدليل عليه(٥) .

فيميز العقد ذا المدة غير المحددة إغفال طرفيه تحديد مدة له(٦) . إنما لاينبغى أن يؤدى إغفالها إلى تأبيد العلاقات الناشئة عنه . وتقرر ، منعاً لتأبيدها ، لكل طرف فيه ، حق إنهائه ، فى أى وقت ، بإرادته المنفردة(٧) . ويعتبر هذا الحق ، عند الجمهور ، المميز الأساسى للعقد ذى المدة غير المحددة ، الذى لا ينفصل عن طبيعته(٨) .

١٧٠ — تطبيقات ، الاتفاقات المولِّدة : كما أن الأجل يميز العقد ذى

فقرة ١٦٩ :

(١) Contrat à durée indéterminée .

(٢) قرب بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢ .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٦٥ .

(٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٣ ؛ فانسان ، المرجع السابق ؛ ص ٣٩٦ ؛ روفليه REUFLET ، إنهاء عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٥ ، ص ٨ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٦٥ .

(٥) ديران وفيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٤ — ٥ ؛ بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١١٥ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٦٨ . وأنظر مثلا لهذه الحالة فى نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٧٦ (جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م ١٥٢) التى نقض حكما إعتبر العقد الذى حددت مدته « بثلاث سنوات على الأقل » ذا مدة محددة ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٦) بولان ، المرجع السابق .

(٧) Droit de résiliation unilaterale .

(٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٤٧ ؛ بولان ، المرجع السابق ، ص ٣٧ ، والمراجع المشار إليها ، هامش ٦٨ .

المدة المحددة(١) ، كذلك حق الإنهاء الإنفرادى يميز العقد ذى المدة غير المحددة(٢). ونطبق هذين الضابطين على الأوضاع العقدية المركبة ، أو ، فى عبارة أخرى ، على الاتفاقات « المولّدة »(٣) ، التى يُجمع فيها بين خصائص نوعى عقد العمل.

— **العقد ذو المدة الدنيا**(٤) : قد يحدد الطرفان ، فى العقد ، مدة معينة ، يمتنع على كل منهما إنهاء العقد فى خلالها ، ويسترد كل منهما ، بعد إنقضائها ، حقه فى الإنفراد بإنهائه . ويعتبر العقد ، فى أثناء تلك المدة ، ذا مدة محددة ، يتحول ، بعدها ، إلى عقد ذى مدة غير محددة(٥) . ولكن ماحكم الإنهاء الذى يقع فى آخر الفترة الدنيا ؟ . قد يقترن العقد بوعد للعامل « بالإستقرار فى الخدمة »(٦) ، ويتعهد صاحب العمل ، من ثم ، لهذا الأخير بإستخدامه بعد الأجل المعين لإنقضائه . يؤدى تطبيق المبادىء العامة إلى القول بإنتهاء عقد العمل بإنقضاء مدته ، وقيام المسئولية العقدية ، على عاتق صاحب العمل ، لإخلاله بتعهده(٧) . ولكن البعض يرى أن العقد يصبح ، بذلك الوعد ، ذا مدة غير محددة ، إما لأن صاحب العمل ، بتعهده ، قد تنازل عن الأجل الذى حدده له(٨) ، أو ، فى القليل ، زعزع صفة التأكيد فى الأجل ، وبث الثقة ، فى نفس العامل ، فى إستمرار علاقات العمل بعد حلوله(٩) . أما إذا لم يقترن تحديد المدة

فقرة ١٧٠ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٦٦ .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٦٩ .

(٣) **Les conventions «hybrides»** .

(٤) **Contrat à durée minima** .

(٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٤-١ ؛ پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٦٢ .

(٦) **«Promesse de stabilité d'emploi»** .

(٧) لانشيانى **LANCIANI** ، حق الإنهاء الإنفرادى لعقد العمل غير محدد المدة فى القانون الفرنسى والقانون الإيطالى ، رسالة ، نانسى **Nancy** سنة ١٩٦٢ ، ص ٤١ (مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، ص ٥٧ ، وهامش ٨) .

(٨) سارامیتو **SARAMITO** ، عقد العمل ذو المدة غير المحددة ، مجلة القانون العمالى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٢٢٩ (مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، ص ٥٦ ، وهامش ٥) .

(٩) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٣ .

الدنيا بوعد للعامل باستقراره ، تعين تفسير إرادة طرفيه للوصول إلى تكييفه. ومع ذلك ، يرى البعض إعتباره عقداً « ذا كلية غير محددة » نزل طرفاه عن حق الإنفراد بإنهائه خلال المدة الأولى المعينة(١٠)، ويتقيد ، من ثم ، إنهاؤه ، فى نهاية هذه المدة ، بقواعد القانون فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة . ويتفق هذا التكييف ، فى الغالب ، مع النية المشتركة للعاقدين ، إذ بغيره ، يفقد الإتفاق على مدة دنيا كل حكمته ، ليستوى مع العقد ذى المدة المحددة .

إنما لا يعتبر ذا مدة دنيا عقد العمل ذو المدة المحددة ، الذى يعلق إستمراره ، بعد إنتهاء مدته ، على شرط واقف ، كوصول رقم أعمال الممثل التجارى ، أو مندوب التأمين . إلى مبلغ معين . فإذا تحقق الشرط ، إستمرت علاقات العمل ، بعد حلول الأجل . لمدة غير محددة . وإذا تخلف إنتهى العقد بإنقضاء مدته .

— **العقد ذو المدة القصوى**(١١) : وقد يعين الطرفان ، للعقد، مدة محددة، ويحتفظ كلاهما ، فى أثنائها ، بمكنة إنهائه ، فى أى وقت ، خلال سريانه، دون أن يكون عليه إبداء أسباب له ، فيعتبر العقد ، رغم الأجل ، ذا مدة غير محددة(١٢) ، لأن حق الإنهاء الإنفرادى ، كما قدمنا ، فى قوام هذا العقد الأخير ، ويظل العامل ، نظراً لوجوده ، طيلة سريان العقد ، لا يعلم وقت إنتهاء العلاقات الناشئة عنه(١٣) . وأعطى القضاء الفرنسى ، كذلك ، هذا الوصف للعقد ، حينما كانت مكنة الإنهاء قاصرة على أحد العاقدين دون الآخر(١٤) ، وقرر ، من ثم ، لهذا الأخير ، أن ينهى العقد ، بإرادته المنفردة،

---

(١٠) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٦ .

(١١) Contrat à durée maxima .

(١٢) نقض ٥ أبريل سنة ١٩٥٦ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٦ ، رقم ٩٩ ، ص ٢٢٨ ؛ المنيا الإبتدائية ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٦٠ ، رقم ٤٨ ، ص ٣٨٤ ؛ نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ٤٤٢ ؛ ١ يونيو سنة ١٩٣٢ دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٤١٠ .

(١٣) قرب بران BRUN ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٨٥ ، ص ٢٧٣ ، وعلى الخصوص ص ٢٧٥ .

(١٤) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ - ١ - ٣٢٩ ؛ ١٤ -

قبل حلول أجله(١٤) . لأن الصفة التبادلية . لمكنة الإنفراد بالإنهاء . تتعلق بالنظام العام(١٥) . ولكن وصف العقد يعود إليه إذا إنتهى بحلول الأجل المعين له ، لا بارادة أحد الطرفين قبله . ويعتبر عقداً ذا مدة محددة(١٦) . فيرجع القضاء الفرنسى ، على هذا النحو . فى تكييف العقد . رغم إعتراض البعض فى الفقه(١٧) ، إلى وقت إنهائه ، لا إلى حين إبرامه : يعتبر ذا مدة محددة ، أو غير محددة . بحسب ما إذا وقع إنهاؤه بحلول أجله ، أو بإرادة أحد طرفيه قبله(١٨) .

ويتعين التمييز بين حق الإنهاء الإنفرادى الذى يضفى على العقد ، فى أثناء سريانه . وصف المدة غير المحددة . رغم الأجل المتفق عليه لإنقضائه ، وبين حق الإنهاء الذى يتقرر لأحد العاقدين لطروء ظرف معين ، مستقل عن إرادته . ويكون غير ذى أثر على تكييفه . ويظل العقد ، رغم إقترانه به ، ذا مدة محددة . فالعقد الذى يبرم لخمس سنوات ، ويتضمن بنداً يجيز ، لصاحب العمل . إنهاءه فى أية لحظة « لأسباب إقتصادية وقتية تبرر إنقاص العملة »(١٩) ، أو العقد الذى يضاف إلى أجل معين ، ويتضمن بنداً يقضى بإنتهائه ، «تلقائياً ودون تعويض»(٢٠) فى حالة وقف المشروع لصنع منتجاته(٢١) ، لا يتضمن ، لأحد طرفيه . حقاً تقديرياً(٢٢) يستعمله بمطلق إرادته ؛ ليعتبر معه

نوفمبر سنة ١٩٦٣ . مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ — ٢ — ١٣٤٧١ ، وتعليق كاميرلانك CAMERLYNCK .

(١٥) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٤ .

(١٦) نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، سيرى ١٩٤٥ —١— ٣٣

(١٧) بران ، الملاحظات المشار إليها ، ص ٢٧٦ .

(١٨) راجع الأحكام المشار إليها سابقا ، هامشى ١٢ و ١٥ .

(١٩) نقض فرنسى ٢٢ يونيو سنة ١٩٦١ ، مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، ص ٦٠ ، هامش ١٥ .

(٢٠) «De pleindroit et sans indemnité» .

(٢١) نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، ص ٦٠ ، هامش ١٧ .

(٢٢) Discrétionnaire .

عقداً غير محدد المدة . فالبند الذى يحتويه أقرب إلى أن يكون شرطاً فاسخاً علق العقد عليه ، ويظل ، رغم وجوده ، ذا مدة محددة(٢٣). واحتفظ ، وفقاً لهذه الفكرة ، للعقد ، بذات الوصف ، رغم تضمنه بنداً يجيز إنهاءه « لمبرر مشروع »(٢٤) . وإن كنا نرى ، على النقيض ، أن هذا البند يهدر ، فى الواقع ، أثر الاتفاق على المدة ، ويجعل العقد ذا مدة غير محددة ، لأن هذا العقد الأخير ، بعد التوسع الذى تحقق فى نظرية التعسف فى إستعمال حق الإنهاء ، لا يجوز إنهاؤه إلا مبرر مشروع يجيزه(٢٥) . ولا يكفى ، لترتيب أثر على الإتفاق على المدة ، واعتباره عقداً ذا مدة محددة ، أن يلقى القضاء ، على عاتق صاحب العمل ، عبء إثبات » « المبرر المشروع » الذى يدعيه لإنهائه .

١٧١ — تطبيقات : تحديد سن للتقاعد ونوع العقد : لاتوجد ، فى قانون العمل ، على خلاف نظام العاملين فى القطاع العام(١) : أو قانون العاملين المدنيين فى الدولة(٢) ، سن معينة للتقاعد ، أو ، فى عبارة دارجة ، « للإحالة على المعاش » ويستطيع العامل ، تبعاً لهذا ، الاستمرار فى عمله ، حتى بعد بلوغه الستين من عمره ، وهى السن المحددة فى قانون التأمين الإجتماعى ، لقيام حقه فى معاش الشيخوخة(٣) .

ولكن يجوز الاتفاق فى عقد العمل الفردى ، أو إتفاق العمل الجماعى ،

---

(٢٣) قرب پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٧ .

(٢٤) «Pour motif l'égitime» ؛ أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ — ٤ — ١٥٧ .

(٢٥) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٩٦ وما بعدها .

فقرة ١٧١ :

(١) مادة ٩٦/(١) عاملين

(٢) مادة ١/٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(٣) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٩ ؛ وأنظر ، كذلك ، كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٨ .

(٤) مادة ٤/٥٢ عمل ، التى قيدت حكمها بعدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى. فإذا حددت ، إتفاقاً ، سن التقاعد ، وثار خلاف بين صاحب العمل والعامل فى تحديد سن هذا الأخير ، « فى حالة تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها» ، يكون إثبات السن « بشهادة طبية » ،=

أو النص فى لائحة العمل ، على إنهاء خدمة العامل ببلوغه سناً معينة ، لايجوز أن تقل عن ستين سنة(٤) . حين يعتبر بلوغها أجلاً إتفاقياً ينتهى عقد العمل تلقائياً بحلوله(٥) . فتعتبر سن الستين حداً أدنى . لا يجوز النزول عنها فى تحديد سن التقاعد(٤) . وإلا وقع الإتفاق باطلا . ويعتبر غير مكتوب . وتبقى ، فى تحديد سن تزيد عليها ، حرية العاقدين كاملة .

إنما لايكون عقد العمل ، بتحديد سن للتقاعد ، ذا مدة محددة ، إذ يظل لكلا عاقديه ، طيلة إستمراره . حق إنهائه بإرادته المنفردة ، ويعتبر ، تبعاً لهذا ، عقداً ذا مدة قصوى(٦) ، تنطبق على إنهائه ، حسب رجوعه إلى بلوغ سن التقاعد ، أو إلى إرادة أحد طرفيه قبله ، قواعد إنهاء العقد ذى المدة المحددة ، أو غير المحددة(٧) .

أما إذا لم يتضمن بند فى عقد العمل الفردى ، أو فى وثيقة ملحقة به ، أو فى إتفاق عمل جماعى ، أو فى لائحة للعمل وقت إستخدام العامل ، سناً معينة للتقاعد ، إعتبر إنهاء العقد ، لبلوغ العامل سناً معينة ، فصلاً من

=ويكون لكل من الطرفين أن يلجأ ، لحسم الخلاف بينهما فى شأنه ، إلى التحكيم الطبى الذى ينظم بقرار من وزير العمل « بالاتفاق مع الوزير المختص » (مادة ١/٥٢ و ٥ عمل) . وكانت هذه القواعد مقررة فى المادة ١/٨١ عمل قديم ، معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ .

(٥) أوليبيه ، ص ٢٤١ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق ؛ بولان ، المرجع السابق .

وعلى ذلك ، لا يكون للعامل حق فى مهلة الإخطار (نقض فرنسى ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠) . ولا فى مكافأة نهاية الخدمة فى القانون الفرنسى ، الذى لا يقررها للعامل إلا فى حالة فصله من الخدمة ؛ أى صدور الإنهاء من جانب صاحب العمل (قرب نقض فرنسى ٢٠ يناير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٣٥٩ ؛ أوليبيه ، ص ٢٤١ ، والأحكام المشار إليها هامش ٢ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق) . ولكن عادت محكمة النقض الفرنسية ، حديثاً ، وقررت للعامل ، حال تقاعده ، حقاً فى مكافأة نهاية الخدمة التى يقررها الاتفاق الجماعى له حال فصله (نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٥٤٠ ، وتعليق ج. ليون-كان **G. LYON-CAEN**) . وأنظر ، فى جميع ما تثيره الإحالة على التقاعد ، فالنتينى **VALENTINI** ، التسريح والإحالة على المعاش ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٨ ، ص ٣٤٦ وما بعدها) .

(٦) راجع سابقا ، فقرة ١٧٠ .

(٧) بولان ، المرجع السابق .

الخدمة ، يخضع ، من كل الوجوه، لانهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، بجميع مايوفره للعامل من حماية قانونية[٨] . وقضت محكمة إستئناف باريس ، فى هذا المعنى ، بأن الحق فى العمل ليس محدوداً بسن معينة ، والاحتجاج ، لفصل العامل ، ببلوغه السن العادى للتقاعد ، لايمكن أن يظل معدوم الأثر . ولا يستطيع ، من ثم ، صاحب العمل أن ينهى عقد العمل ذا المدة غير المحددة ، الذى يربطه بالعامل ، إلا بفصله من الخدمة ، متقيداً بقواعده الشكلية والموضوعية ، لتخلص إلى أن السبب الوحيد فى الدعوى ، لفصل العامل ، إذا كان يتأسس على واقعة بلوغه السبعين من عمره ، وتجاوز سن الخامسة والستين التى حددها صاحب العمل للتقاعد ، فانه يكون سبباً حقيقياً بالمعنى الذى أراده القانون[٩] ، ولكنه ليس سبباً جدياً وفقاً له ، طالما تؤخذ على العامل . أية متاعب للسن ، ولا يمكن ، بالتالى ، جبره على التقاعد إلا وفقاً للعقد ، أو للقانون ، أو للعادة . ويكون صاحب العمل ، الذى لايستطيع جبره على التقاعد ، قد لجأ إلى فصله دون سبب جدى يبرره[١٠] ، ويعتبر ، تبعاً لهذا ، متعسفاً فيه .

ويعتبر البند ، فى لائحة العمل ، الذى يحدد للتقاعد سناً معينة ، بوضعه مدة قصوى لعقد العمل ذى المدة غير المحددة ، مُغَيِّراً لبند أساسى فيه ، ومنقصاً لحقوق العامل الناشئة عنه[١١] ، ولايجوز ، من ثم ، الإحتجاج به ، على هذا الأخير ، إذا أدرج فى اللائحة بعد إستخدامه ، إلا إذا قبله[١١] . ولا يعتبر إستمراره فى العمل ، بعد إدارجه ، قبولا منه له[١٢] ، ويظل العقد ، الذى أبرمه ، على حاله ، دون تغيير فيه[١٢] . ولايستطيع صاحب

---

(٨) كاميرلانك ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٢٩٦ ، هامش ٦ ؛ أوليبه ص ٢٤١ ، والأحكام المشار إليها هامش ١ ؛ جروتل ، فقرة ١٥٣ ؛ ج. ليون – كان G. LYON-CAEN وپليسييه PELISSIER ، تعليق على نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، الأحكام الكبيرة فى قانون العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١٢٠ ، ص ٣٢٨ .

(٩) قيد فصل العامل ، فى القانون الفرنسى ، بقيام سبب حقيقى وجدى يبرره (أنظر لاحقا ، فقرة ٣٨٢) .

(١٠) استئناف پاريس ٢ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ –١– ٣٠٠ .

(١١) كاتالا ، المشروع ، فقرة ١٩٦ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٣٨

(١٢) ج. ليون – كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه ، ص ٣٢٩ .

العمل ؛ وفقاً لعبارة محكمة النقض الفرنسية ، أن يحتج ، على العامل ، لإنهاء عقده ، بأجل حدده بإرادته المنفردة(١٣) . وقضت بأن صاحب العمل ، الذى يضع ، فى لائحة العمل ، بنداً يقضى بانتهاء خدمة العملة ببلوغ سن الخامسة والستين ، لايستطيع أن يتمسك به على العامل الذى إستخدمه ، قبل وضعه فى اللائحة ، بعقد ذى مدة غير محددة ، إلا إذا قبل ، صراحة(١٤) ، « هذا التغيير الأساسى فى العقد الذى أبرمه »(١٥) . كما قضت ، فى ذات المعنى ، بأن « لايوجد نص قانونى ، أو لائحى ، يحدد ، بصفة عامة ، سناً يلزم العامل ، حين بلوغها ، بترك وظيفته ، ويتقاعد ، وتبعاً لهذا ، لايستطيع صاحب العمل أن يحتج ، على العامل ، — الذى إستخدمه بعقد غير محدد المدة ، لايحدد سن الخامسة والستين للإحالة على المعاش — ، بلائحة عمل . فى المشروع ، تحدد هذه السن ، وضعها بإرادته المنفردة ، بعد عدة سنوات من إستخدامه(١٦) . وتتفق هذه الحلول مع قواعد القانون ، أياً كان الرأى فى طبيعة لائحة العمل . فتحديد سن اللإحالة على التقاعد معناه تحديد أجل لعلاقات العمل فى عقد كان خالياً منه ، وتبعاً لهذا ، إدخال تغيير فى أحد عناصره الأساسية ، لايجوز لصاحب العمل أن ينفرد به فى التصوير العقدى للائحة ، التى تعتبر ، وفقاً له ، شريعة العاقدين ، ولا فى التصوير التنظيمى لها ، الذى يقيد سلطة رئيس المشروع بحقوق العامل الناشئة عن العقد الذى أبرمه(١٧).

ولكن محكمة النقض ، عندنا ، قضت ، على النقيض ، بأن تحديد سن التقاعد « تصرف يصدر من صاحب العمل بماله من السلطة المطلقة فى إدارة منشأته ، وتنظيم العمل فيها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه »(١٨) . ويكون نافذاً ، فى مواجهة العامل ، ولو قرره صاحب العمل(١٨) ،

(١٣) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(١٤) «A explicitement acceptée» ، كما ورد فى الحكم .

(١٥) نقض فرنسى ٢١ أكتوبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٥ ، ص ٢٤٧ ، وملاحظات ج. سافاتييه J. SAVATIER .

(١٦) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه .

(١٧) كاتالا ، المرجع السابق ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٣٨ .

(١٨) نقض ٢٤ مارس سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ٤٢ ، ص ٢٣٩ .

أو أدرجه فى لائحة العمل(١٩) . بعد إستخدامه . لايتفق هذا القضاء مع قواعد القانون . فتحديد سن للتقاعد . كما قدمنا ، هو ، فى الحقيقة ، تعيين أجل لإنهاء العقد ، ومن ثم ، إحداث تعديل أساسى فيه ، وبل ويتضمن ، فى حدود معينة ، تغييراً لطبيعته . ولاتحيط سلطة الإدارة ، التى لرئيس المشروع ،على التحديد المسلم به(٢٠) ، بوضع سن لتقاعد عملته ، إذ لاصلة له بتنظيم المشروع ،والسير به ،فى نجاح ، إلى تحقيق غايتة(٢٠) ، وهى بعد ، كما قدمنا ، محدودة بحقوق العامل ، التى قررها عقد العمل له ، إذ لايجوز لرئيس المشروع أن يستند ، إلى سلطة الادارة ،لنقض ماتم من جهته(٢١) . كما لايعتبر بلوغ العامل سناً معينة مبرراً لإنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، طالما ظل بلوغها غير ذى أثر على قدرته على العمل ، أو على حسن أدائه له(٢٢) . ولاصحة البتة لما رأته محكمة النقض من أن البند المذكور لا« يحيل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى أخرى محددة المدة ، إذ « لاتزال مكنة إنهاء العقد ، بارادة أحد طرفيه ، قائمة على الرغم من هذا التحديد »(٢٣) . ذلك أن العقد ، حالئذ ، إذا كان يظل ، فى أثناء سريانه ، غير محدد المدة ، فإن الوصف الآخر يلحقه متى إنتهى ببلوغ سن التقاعد ، أو بحلول الأجل فى عبارة أخرى ، ويصبح ، ببلوغها ، عقداً ذا مدة محددة(٢٤) .

١٧٢ — **نوع العقد وطريقة تحديد الأجر فيه :** لا أثر لطريقة تحديد الأجر

---

(١٩) نقض ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٤ ، رقم ١٥٠ ، ص ١٠٥٦ . ورد ، مع ذلك ، فى أسباب الحكم : رداً على ماجاء فى أسباب الحكم المطعون فيه ، من أنه « لايوجد على مايدل على أن لائحة الشركة كانت موجودة وقت إلتحاق (العامل) بالعمل ، وأنه قبل هذا الشرط » ، أنه لامحل للتحدى بذلك ، « طالما أنه (العامل) لم ينكر علمه بها ولم يعمل على إنهاء عقده ، لعدم قبول المعاملة بموجبها» ، مما قد يفهم منه أن المحكمة اعتبرت العامل قابلا للبند .

(٢٠) راجع سابقا ، فقرة ٤٠ .

(٢١) راجع سابقا ، فقرة ٣٨ ؛ وأنظر كاتالا ، المرجع السابق .

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٩٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص فقرتى ٢٩٨ و ٣٠٣ .

(٢٣) نقض ٢٤ مارس سنة ١٩٦٠ المشار إليه .

(٢٤) راجع سابقا ، فقرة ١٧٠ .

على نوع العقد . فلايعتبر ذا مدة محددة لأن الأجر فيه يقاس بالزمن . وليس العقد ، الذى يتحدد فيه الأجر يومياً ، أوشهرياً ، أو سنوياً ، بعقد مدته ، يوم ، أو شهر ، أوسنة ، بل يبقى ، مع ذلك ، غير محدد المدة(١) ، على خلاف ماذهب إليه القضاء المختلط ، دون سند من القانون ، حين إعتبر حساب الأجر باليوم ، قرينة على أن العقد قد أبرم لمدة يوم(٢) ، فيتجدد يوماً بيوم ، وينتهى بانتهاء كل يوم(٣) . ولم ير فى طول مدة الخدمة مايكفى لدحض تلك القرينة(٤) ، بل استلزم ، لاعتباره عقداً غير محدد المدة ، فوق ذلك ، توافر ظروف أخرى ، كأهمية العمل ، وكبر الأجر ، ومؤهلات العامل(٥) .

ولايعتبر العقد قد أبرم لإنجاز عمل معين ، ومن ثم لمدة محددة ، إذا عين الأجر فيه بحسب حاصل العمل. فليس العقد الذى يكون فيه الأجر بالقطعة ، عقداً مبرماً لتنفيذ عمل معين ينتهى كلما إنتهى العامل من إنجاز قطعة ، كما

فقرة ١٧٢ :

(١) روفليه ، المرجع السابق ، ص ٤٨ ؛ وعلى وجه الخصوص ، ديرسو ، المرجع السابق ، ص ٤٨–٥٠ ؛ وجرمان GERMAIN ، القضاء وتنظيم عقد العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٢١٧ ؛ استئناف مختلط ٢٣ يناير سنة ١٩١٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٧ ، ص ٤٢٨ ؛ ١٠ يناير سنة ١٩٢٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٠ ، ص ١٢٤ ؛ و١٦ يونيو ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٤٥٠ .

(٢) استئناف مختلط ٩ يناير سنة ١٩٢٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٥ ، ص ١٤٣ ؛ والاسكندرية الإبتدائية المختلطة ١٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ٢٧٢ ؛ وأنظر أيضا استئناف مختلط ١٥ مارس سنة ١٩٢٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٤ ، ص ٢٣٥ .

(٣) استئناف مختلط ١٥ يونيو سنة ١٨٩٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١١ ، ص ٢٩٩ ؛ و ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٧ ، ص ٧٥ .

(٤) استئناف مختلط ٢٧ مارس سنة ١٩٣٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٢٢٠ ؛ و ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٩ ، ص ٢٤٧ ؛ وأنظر عكس ذلك فى استئناف مختلط ١٨ فبراير سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٢٤٠ حيث قضى بأن طول مدة العقد (٨ سنوات فى القضية) كافية لتحويله إلى عقد غير محدد المدة .

(٥) راجع استئناف مختلط ١٥ مارس سنة ١٩٢٢ ، و٢٧ مارس سنة ١٩٣٥ المشار إليهما ؛ والاسكندرية الابتدائية المختلطة ١٦ مايو سنة ١٩٤٠ المشار إليه .

قضت ، قديماً ، محكمة النقض الفرنسية (٦) . وعيب هذا القضاء خلطه بين طريقة تحديد الأجر ومدة العقد : فتحديد الأجر بالقطعة ليس الا وسيلة لزيادة الإنتاج ، باتباع طريقة لحساب الأجر تحفز العامل إليه (٧) . ويكون الصحيح ، والذى أخذ به القضاء الحديث فى فرنسا ، أن العقد ، فى هذه الحالة ، يعتبر غير محدد المدة(٧) ، إلا إذا كان عدد القطع الذى نيط بالعامل إنجازه ، قد حدد مقدماً فى العقد ، حين يعتبر ، حالئذ ، محدد المدة(٨) .

١٧٣ — إتجاه القانون المقارن فى عنصر المدة : كان للعقد ذى المدة المحددة : قبل تدخل الإرادة الشارعة فى علاقات العمل بغية حماية العامل ، ميزة توفير الاستقرار ، لهذا الأخير ، طيلة مدته(١) . ولكن ، بعد تدخلها لتقييد حق الإنهاء الإنفرادى للعقد ذى المدة غير المحددة ، وتوسع القضاء فى نظرية التعسف فى إستعماله(٢) ، صار هذا العقد الأخير ، كما قدمنا(٣) ، للعامل ، يوفر ، إستقراراً أكبر ، لأن العقد ذى المدة المحددة ينتهى ، من تلقاء نفسه ، بإنقضاء مدته ، ويتعرض العامل ، بعدئذ ، لخطر البطالة . لذلك ، يتجه التطور ، فى القانون المقارن ، وعلى الخصوص فى دول السوق الأوروبية المشتركة ، إلى توسيع نطاق العقد ذى المدة غير المحددة على حساب العقد محدد المدة ، الذى بدا ، بعد تطور القانون ، أقل حماية للعامل ، تارة عن طريق التشريع ، وطوراً عن طريق القضاء(٣) .

---

(٦) نقض فرنسى ١٨ مايو سنة ١٩٠٩ ، دالوز ١٩١٠ —١— ٤٤٦ ؛ ٨ يناير سنة ١٩١٣ ، دالوز ١٩١٤ —١— ٣١٤ ؛ ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٢٧ ، سيرى ١٩٢٨ —١— ٤٥ ؛ ١٤ ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٨ ، ص ٥١ ؛ وأنظر أيضا بودرى — لاكانترى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦٥ .

(٧) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٣٩٧ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٤٠ .

(٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٤ —٣ ، والحكم المشار إليه فى ص ٣١٤ ، هامش ٢ ؛ وأنظر فى هذا على وجه الخصوص دى روسو المرجع السابق ، ص ٥٠

(٩) أزيما ، المرجع السابق ، فقرة ٩٥ ؛ پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣٣ .

فقرة ١٧٣ :

(١) كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٧٣ ؛ پولان ، المرجع السابق .

(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٩٥ وما بعدها .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٥ ؛ وأنظر پولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٣٤ وما بعدها .

ينفرد القانون الإيطالى(٤) بتحريم الأجل فى عقد العمل إلا ، إستثناء ، فى حالات ثلاث، أجاز فيها العقد ذا المدة المحددة ، هى : أولا ، الأعمال العرضية البحتة ، التى لا تزيد مدتها على إثنى عشر يوما . ثانياً ، الأعمال المؤقتة بطبيعتها ، كالأعمال الموسمية(٥) ، والأعمال الإستثنائية، أو العرضية، أو غير المستمرة ، التى تحدد مدتها مقدماً ، «كتأدية مهمة عامل غائب فى فترة غيابه(٦) ، وكعقود العمل مع الفنانين والفنيين فى إنتاج العروض المسرحية أو « السينمائية » . ثالثاً ، عقد العمل مع كبار المستخدمين، على ألا تزيد مدة العقد على خمس سنوات ، مع حق المستخدم وحده فى إنهائه بعد ثلاث سنوات، وجواز إمتداده لمدة أخرى مماثلة، ويصبح العقد، إذا إمتد بعدها ، ذا مدة غير محددة منذ بدايته(٧) .

أما فى ألمانيا الغربية ، فإذا كان إختيار نوع العقد ، من حيث مدته ، يرجع إلى إرادة طرفيه ،كما فى مصر وفى فرنسا ، فإن القضاء الألمانى يراقب ملاءمة الأجل فى عقد العمل ، على نحو لم يصل إليه القضاء الفرنسى ، رغم ميله إلى تضييق نطاق العقد ذى المدة المحددة . فقضت المحكمة الإتحادية للعمل بأن تحديد مدة للعقد يكون غير مشروع إذا لم يتوافر ، لصاحب العمل ، سبب خاص يدفعه إلى إستخدام العامل لمدة محددة(٨) . كما قضت ، بدوائرها المجتمعة ، ببطلان تحديد المدة ، لعقد العمل ، إذا لم يوجد ، وقت إبرامه ، أى سبب مادى لتحديد مدته(٩) . ويترتب على هذا البطلان إعتبار العقد غير محدد المدة ، وخضوعه للنظام القانونى للعقد ذى المدة غير المحددة(١٠) .

---

(٤) قانون رقم ٢٣٠ فى ١٨ أبريل سنة ١٩٦٢ .

(٥) وتحدد هذه الأعمال الموسمية بمرسوم .

(٦) ويذكر فى العقد اسم العامل الغائب والسبب الذى دعا إلى استخدام ، مؤقتا ، غيره .

(٧) أنظر فى كل ذلك ، بولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٣٦ وما بعدها .

(٨) المحكمة الاتحادية للعمل ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، مشار إليه فى بولان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ .

(٩) المحكمة الاتحادية للعمل ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى بولان ، المرجع السابق .

(١٠) بولان ، المرجع السابق .

أما فى فرنسا ، فقد عمد الشارع ، على نقيض ماقدمناه ، إلى تشجيع قيام العقد ذى المدة المحددة ، بقانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩(١١) ، إستجابة لرغبة أصحاب الأعمال ،عملاً على مطاوعة الاستخدام للتقلبات الاقتصادية ، وإحكام التطابق بين الأيدى العاملة وحاجات الإنتاج فى المشروعات المختلفة ، على حساب توفير الاستقرار فى الخدمة ، الذى يهدف إليه القانون الاجتماعى . وأضاف ، إلى الصورة التقليدية للعقد ذى المدة المحددة التى يقترن فيها عقد العمل بأجل محدد على وجه الدقة منذ إبرامه ، صوراً أخرى يمكن فيها للعاقدين إعتبار العقد ذا مدة محددة ، هى العقد الموسمى ، والعقد الذى يبرم لتنفيذ مهمة معينة ، — حددت بأداء عمل عامل تغيب مؤقتاً ، أو زيادة عرضية فى العمل ، أو نشاط غير عادى للمشروع — ، أو لمدة إنشاءات معينة . وأجاز ، من ناحية أخرى ، الاتفاق ، فى العقد ، على تجديده ، دون أن تتغير طبيعته ، إما لمرة واحدة ، لمدة محددة لا تزيد على المدة الأصلية ، وإما لمرتين على ألا تتجاوز مدته الكلية سنة واحدة . ويعتبر الفقه الفرنسى هذا التشريع خطوة رجعية فى نطاق القانون الاجتماعى الذى يهدف ، دائماً ، إلى التقدم فى العلاقات الاجتماعية ، تظهر ، على الخصوص ، فى نصوصه المتعلقة بتجديد العقد ، التى سحبت من العملة حقوقاً قررها القضاء لهم(١٢) ، ولم يؤد إلى تحسين « سوق العمل » الذى كان غايته(١٣) .

---

(١١) أنظر بولان POULAIN ، قانون ٣ يناير سنة ١٩٧٩ المتعلق بعقد العمل ذى المدة المحددة ، مجلة القانون الاجتماعى ،سنة ١٩٧٩ ، ص ٦٧ وما بعدها ؛ كوتوريه COUTURIER عقود العمل الجديدة ذات المدة المحددة ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٨٠ ، (عدد خاص بالعقد ذى المدة المحددة) ، ص٣٨ وما بعدها ؛ سانهـ جفان SAINT-JEVIN ، قائمة أولى بصعوبات تفسير ، وتطبيق ، القانون المتعلق بعقد العمل ذى المدة المحددة ، المجلة السابقة ، العدد المشار إليه ، ص ٢٥ وما بعدها .

(١٢) كوتوريه ، المقال المشار إليه ، ص ٥١ — ٥٢ ؛ بولان ، المقال المشار إليه ، ص ٧٣ .

(١٣) كوتوريه ، المرجع السابق ، ص ٥٢ وما بعدها .

الباب الثالث

فى ابرام عقد العمل

١٧٤ – مبدأ حرية العمل ، ١٧٥ – القيود الواردة على مبدأ حرية العمل ، نوعا هذه القيود ، ١٧٦ – منع الاستخدام ، ١٧٧ – حرية التعاقد خارج تلك القيود ، ١٧٨ – مكاتب التخديم والنظام الخاص بتخديم ، أو « توظيف » المتعطلين ، ١٧٩ – تقسيم البحث .

١٧٤ – مبدأ حرية العمل : أصبحت حرية العمل(١) ، بعد إلغاء نظم الطوائف ، أحد الأسس التى ينهض عليها النظام القانونى فى العصر الحديث(٢) :

فقرة ١٧٤ :

(١) **Liberté du travail** ؛ أنظر مجموعة أعمال الندوة الدولية لجامعة ليبج **Liège** ، (يومى ٢٤ و ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٦٧) ، التى كان موضوعها « حرية العمل » ، فى فرنسا ، وألمانيا ، وبلچيكا .

(٢) ينصرف إصطلاح « حرية العمل » ، فى الأصل ، إلى العمل المستقل ، و العمل التابع ، ثم إنحسر ، فى الفقه ، عن العمل المستقل ، الذى خص باصطلاح « حرية الصناعة والتجارة **Liberté du commerce et de l'industrie** » ، ليقتصر الإصطلاح الأول على العمل التابع وحده .

وحرية العمل هى الرخصة ، التى يعترف بها القانون لكل شخص فى أن يعمل متى يشاء ، وأين يشاء ، وفيما يشاء ، وكيفما يشاء ، أو ألا يعمل ، وله ، تبعا لهذا ، أن يختار مهنته ، ووظيفته ، وصاحب العمل الذى يعمل عنده ، ومكان عمله ، ويترك عمله إلى عمل آخر ، من ناحية ، وأن يستخدم من يشاء من العمال ، وأن يفصل من يشاء منهم ، من ناحية أخرى (أنظر ج. ليون – كان **G. LYON-CAEN** ، تقريره فى الندوة المشار إليها ، ص ٢٢–٢٣) . فلحرية العمل وجهان : إيجابى وسلبى، تعنى ، فى وجهها الإيجابى **Liberté positive du travail** ، حرية ممارسة العمل على النحو الذى قدمناه ، وفى وجهها السلبى **Liberté négative du travail** ، حرية الامتناع عنه ، وتقبل ، فى كلا الوجهين ، قيودا قانونية ، وكذلك إتفاقية ، أنظر فرانسوا **FRANÇOIS** ، تقريره فى الندوة المشار إليها ، ص١١٥ وما بعدها ، حيث تجد تفرقة بين الحرية القانونية والحرية الفعلية (فقرة ٢) وتحليلا ممتعا عن العمل فى خصوص حرية العمل ، فقرات=

للعامل أن يختار صاحب العمل الذى يتعاقد معه ، ولهذا الأخير أن يختار العامل الذى يعمل لديه(٣)، ولكل منهما أن يختار ، كما يشاء ، حرفته أو مهنته(٤).

ولكل شخص قانونى ، آدمى أو إعتبارى ، أن يكون صاحب عمل(٥). والأمثلة ، على هذه الصورة الأخيرة ، كثيرة ، بل نجد فيها عقد العمل أهم تطبيقاته . ولكن العامل لايمكن إلا أن يكون شخصاً آدمياً ، إذ لايتصور أن يقوم الشخص الإعتبارى بأداء العمل موضوع العقد ، وقيام العامل بتنفيذ هذا الإلتزام بنفسه هو أهم إلتزاماته(٦).

١٧٥ — القيود الواردة على مبدأ حرية العمل، نوعا هذه القيود : على أن الشارع الحديث قد أورد ، على حرية العمل ، قيوداً عديدة ، لاعتبارات مختلفة ، سياسية ، كتقييد إستخدام الأجانب ، أو إجتماعية ، كفرض إستخدام أرباب الأسر ، وتقييد إستخدام الأحداث والنسوة ، أو أدبية ، كإعادة المجندين إلى أعمالهم ، وفرض إستخدام مشوهى أو أسرى الحرب ، أو إنسانية كفرض إستخدام ضحايا حوادث العمل ، أو العاجزين جزئياً عن العمل .

= ٤ وما بعدها) .

وتختلف حرية العمل ، عن « الحق فى العمل Droit au travail » الذى يعترف به للفرد قبل الجماعة ، ويقابله إلتزامها بتوفير العمل له . فالدولة توفر حرية العمل للرعية ، بعدم إقامة العوائق فى سبيل الحصول عليه ، وإمتناعها عن إلزامهم بالقيام به ، بحيث يكون موقفها ، فى الحالتين سلبياً ، حين أنها لاتفى بالتزامها ، الذى يقابل الحق فى العمل إلا بتقديم العمل ، الملائم ، لكل منهم ، ليكون موقفها ، إزاءه ، إيجابيا (قرب فرانسوا ، التقرير المشار إليه ، فقرة ٦). ومع ذلك ، لاتنافر بين حرية العمل والحق فى العمل ، بل إنهما فكرتان متكاملتان ، إذ لاتقوم حرية العمل لكل مواطن إلا بتوفير أعمال كافية ، تناسب قدرات كل منهم (ج. ليون —كان ، التقرير المشار إليه ص ٢٢) .

(٣) بيك ، فقرة ٢٢٢ .

(٤) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٤٥ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١١ .

(٥) إذا كان صاحب العمل شخصا إعتباريا ، أبرم العقد النائب عنه ، ولما كان العامل ، عادة ، ليس فى وضع يسمح له ، وقت التعاقد ، بالتحقق من صفة العاقد الآخر ، فإن القضاء الفرنسى ، أخذاً بفكرة الوكالة الظاهرة ، يعترف بصحة العقد إذا كانت الظروف حملت العامل على الإعتقاد بأن العاقد الآخر له سلطة إستخدامه (الموسيه القانونى Juris Classeur ، قانون العمل ، جزء أول ، ملزمة ١٨ ، رقم ٥ ، ص ٣ ، والأحكام المشار إليها) .

(٦) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٥ .

فهذه القيود نوعان : نوع يمنع ، بمقتضاه ، صاحب العمل من إستخدام عمال معينين ، ونوع يفرض بمقتضاه على صاحب العمل إستخدام عمال معينين . وقد عرفت ، عندنا ، هذه القيود ، بنوعيها ، منذ زمن ليس ببعيد . فمنع ، فى حدود معينة ، إستخدام بعض الأشخاص، وفرض، فى حدود معينة كذلك، إستخدام بعض الأشخاص(١).

وليس ، فى القانون المصرى ، ــ بعد إلغاء نظام التأهيل المهنى للعاجزين جزئياً عن العمل ، وفرض إستخدامهم(٢) ، فى قانون العمل الجديد ــ ، تطبيقات لفرض الإستخدام سوى السلطة التى تقررت لوزير العمل ، كما سنرى ، فى إلزام « بعض المنشآت » باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم فى المكتب المختص بتشغيل العمال(٣).

١٧٦ ــ منع الإستخدام أو تقييده : تقرر هذا المنع فى نصوص متفرقة . ويتأسس على إعتبارات مختلفة ، وطنية ، كمنع إستخدام الشبان قبل أداء الخدمة العسكرية ، أو تقييد العمل فى الهيئات الأجنبية ، أو سياسية ، كتقييد إستخدام الأجانب ، أو فرض نسبة دنيا من العملة المصريين فى بعض الشركات ، أو خلقية ، كتقييد إستخدام كبار الموظفين السابقين ، أو أعضاء المجالس النيابية ، فى بعض الشركات ، أو إجتماعية ، كفرض سن دنيا للعمل ، وتحريم عمل

فقرة ١٧٥ :

(١) أما القيود الاتفاقية على مبدأ حرية العمل ، فموضع بحثها فى إلتزامات العامل (أنظر لاحقاً فقرة ٢٠١) .

(٢) كان قانون العمل القديم (الفصل الرابع من الباب الأول منه ، مواد ٢٣ وما بعدها) يضع نظاماً لرعاية العاجزين عن العمل ، لإدماجهم فى المجتمع ، وإشراكهم ، فعلا ، فى الإنتاج ، بالعمل الذى لاتمنعهم حالة عجزهم عن أدائه ، بعد إعدادهم ، أو تأهيلهم ، فى معاهد خاصة عهد إلى وزارة العمل بإنشائها لتوفيره . وفرض على صاحب العمل ، الذى لايقل عدد العمال لديه عن خمسين ، أياً كان نوع العمل الذى يمارسه ، أن يستخدم ، فى حدود ٢ ٪ من مجموع عدد عماله ، عاجزين عن العمل تم ، على الوجه المذكور ، تأهيلهم مهنيا . وأعطيت ، فى حدود هذه النسبة ، أولوية الإلتحاق بالعمل « للعاجز من المصابين أثناء وبسبب العمليات الحربية أو الخدمة العسكرية أو الوطنية » (أنظر تفصيلات ذلك فى مؤلفنا قانون العمل ، المرجع السابق طبعة سنة ١٩٦٠ ، فقرة ٤١م) .

(٣) مادة ١/٢٤ عمل .

الأحداث ، والنساء ، فى أعمال ، أو صناعات ، معينة . ونعرض ، فيما يلى ، أهم هذه الموانع والقيود :

أولا : منع إستخدام الشبان قبل أداء الخدمة العسكرية : لايجوز إستخدام العامل ، فيما بين الحادية والعشرين والثلاثين سنة ميلادية ، « إلا بعد أن يقدم شهادة من إدارة التجنيد تبين فيها كيفية معاملته من حيث الخدمة العسكرية سواء كان قد إستوفاها ، أو لم يطلب لها ، أو رفض تجنيده ، أو أعفى منها »(١). فإذا كان قد تم تعيينه قبل بلوغه تلك السن ، عليه تقديم تلك الشهادة المذكورة فى خلال ستة أشهر « من وقت تمام سن الواحدة والعشرين » . ويجب على إدارة التجنيد أن تسلم الشهادة لطالبها فى ظرف شهرين من تاريخ طلبها ، « بحيث إذا لم تسلم خلالها إعتبر الطالب غير ملزم بتقديمها »(١).

والحكمة ، فى هذا القيد ، هى منع « تغيب الذين يبلغون سن التجنيد » ، و « سد الطريق أمام المتهربين من أداء الخدمة العسكرية »(٢).

ثانياً : تقييد العمل فى الهيئات الأجنبية : لايجوز للمصرى أن يعمل « فى حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها » دون الحصول على « إذن سابق من وزير الداخلية »(٣) . ويحيط القيد بكافة الأشخاص الإعتبارية ، عامة أو خاصة ، التى ليست لها الجنسية المصرية . ويشمل عقد العمل ، أياكان موضوعه ، متى أبرم مع شخص منها ، ولو كان هيئة دولية ، وأيا كان نوع نشاطه ، أو مقره ، فى مصر أو فى الخارج ، بل يمتد القيد إلى عقد الوكالة ، بل وعقود الخدمات المجانية ، وهى التى لايتقاضى العاقد فيها أجراً عن العمل الذى يؤديه(٣). إنما لايشمل القيد ،

فقرة ١٧٦ :

(١) مادة أولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ الخاص « بحظر استخدام أحد بين سن الثامنة عشرة والثلاثين سنة إلا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم » المعدل بالمرسوم بقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٥٢ والمرسوم بقانون رقم ٢٧٨ لسنة ١٩٥٢ .

(٢) أنظر المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٢٦ المشار إليه .

(٣) مادة ١/١ من القرار بقانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ « باشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية » ، المعدل بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٢ (الذى ألغى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٥ المعدل بالقرار بقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥٧).

على إتساع نطاقه، العقد الذى يبرم مع الأجنبى إذا كان شخصاً طبيعياً[٤].

وحكمة هذا القيد مزدوجة : من ناحية ، المحافظة على سلامة البلاد ، التى « تقتضى توفر عناصر معينة تتعلق بالأمن فى الشخص الذى يعمل فى الهيئة الأجنبية حتى لاتضار البلاد من عمله فى هذه الهيئات » ، ومن ناحية أخرى « تزويد هذه الهيئات الأجنبية بأفضل العناصر للعمل فيها محافظة على سمعة البلاد »[٥].

وعهد إلى وزير الداخلية بوضع « الشروط التى يرى وجوب توافرها فى طالب الإذن وصور النماذج التى تقدم عليها طلبات الإذن »[٦]. ويجب طلب الإذن على النموذج المعد له[٧]. « ويقع باطلاً كل إذن يكون قد بنى على بيانات أو إقرارات غير صحيحة »[٨]، بحيث « يعتبر الإذن كأن لم يكن »[٨]. ويصدر الإذن « لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد » ، على أن « يقدم طلب التجديد إلى وزارة الداخلية قبل إنتهاء مدة الإذن بثلاثة أشهر على الأقل »[٩].

وأجيز « لوزير الداخلية سحب الإذن من أى شخص إذا أتى عملاً مخالفاً لمقتضيات الولاء للوطن أو أخل بواجباته السياسية أو العسكرية أو فقد شرط حسن السمعة والسيرة »[١٠].

ثالثاً : تقييد إستخدام الأجانب : تعمد جميع الدول ، حماية للأيدى العاملة الوطنية ، إلى منع إستخدام الأجانب ، أو تقييده بما يحقق مصلحتها إذا كانت فى حاجة إليهم[١١]. وجرياً على هذه السياسة، قيد ، عندنا ، عمل

(٤) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٩٤ .

(٥) المذكرة الإيضاحية للقرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٦) مادة ٢/١ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٧) مادة ١/٢ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(٨) مادة ٢/٢ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه

(٩) مادة ٣/١ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(١٠) مادة ٣ قرار بقانون ١٧٣ المشار إليه .

(١١) أنظر ، مثلا ، فى القيود على عمل الأجانب فى فرنسا ، التى تعتبر من أكثر الدول حاجة إلى الأيدى العاملة الأجنبية : بليز ، تنظيم العمل ، فقرات ٣١١ وما بعدها دير ان و ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٧١ وما بعدها ؛ بران وجالان فقرات ٢-١٠٩ وما بعدها ؛ وفى بلجيكا أوريون ، =

الأجانب ، أياً كان نوعه ، ولو كان «خدمة منزلية» تخرج عن نطاق قانون العمل(١٢) ، بقيدين : أن يكون الأجنبي «مصرحاً» له بالإقامة فى مصر ، وأن تعامل الدولة ، التى يتبعها هذا الأجنبى ، المصريين ، على إقليمها ، بالمثل(١٣). والثانى ، أن يحصل الأجنبى ، من وزارة العمل ، على ترخيص بالعمل(١٣) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، شروط الحصول على هذا الترخيص ، وإجراءاته ، والبيانات التى يتضمنها ، والرسم الذى يُحصل عنه (١٤) ، وحالات سحبه قبل إنتهاء مدته(١٤) .

ومع ذلك ، أجيز لوزير العمل ، أن يحدد ، فى قراره المشار إليه ، حالات يعفى فيها الأجانب من «شرط المعاملة بالمثل» ، إذا طلبت ذلك «إحدى الجهات المعنية»(١٥) ، بحيث يجوز لهم ، حالئذ ، الحصول على ترخيص بالعمل ، ولو كانت دولتهم لاترخص بالعمل ، على إقليمها ، للمصريين ، بل وحالات يعفون فيها «من شرط» الحصول على الترخيص ، بحيث يجوز لهم ، حالئذ ، العمل ، فى مصر ، دون الحصول عليه(١٦) . ويجب ، على صاحب العمل ، الذى يستخدم أجنبياً ، أعفى من الحصول على ترخيص بالعمل ، أن يخطر عنه وزارة العمل «خلال ٤٨ ساعة من تاريخ مزاولة الأجنبى للعمل»(١٧).

رابعاً : فرض نسبة دنيا للعملة المصريين فى بعض الشركات : كان الشارع ، فى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، يفرق ، فى خصوص هذا القيد ،

المرجع السابق ، فقرات ٢٩٧ ومابعدها ؛ وحرية العمل والتنظيم البلچيكى للعمل ، تقرير الندوة الدولية المشار إليها ، ص ٩٤ - ٩٥ .

(١٢) مادة ٢/٢٧ عمل .

(١٣) مادتا ٢٦ و ٢٧ عمل .

(١٤) مادة ١/٢٨ عمل ، التى قضت بأن الرسم لايزيد على مائة جنيه .

(١٥) مادة ١/٢٨ عمل ، التى لم تحدد هذه الجهات المعنية ، والظاهر أنها الجهات المستخدمة للعامل الأجنبى. وقد تقررت سلطة وزير العمل ، فى الإعفاء من قيد المعاملة بالمثل ، لأول مرة ، بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠ ، الذى استبدل نصاً جديداً بالمادة ٣٦ من قانون العمل القديم ، وعلل منح هذه السلطة ، فى المذكرة الإيضاحية للقانون ، بأن «التصنيع الذى تسير إليه البلاد بخطى واسعة قد يحتاج إلى الخبرة الأجنبية ، وفى إشتراط المعاملة بالمثل ماقد يعتبر عقبة فى سبيل استخدامها».

(١٦) مادة ١/٢٨ عمل .

(١٧) مادة ٢/٢٨ عمل .

بين العمال والمستخدمين . ولم يجز أن يقل عدد العمال المصريين فى الشركة عن ٩٠ ٪ من مجموع عمالها ، ولا أن يقل مجموع أجورهم عن ٨٠ ٪ من مجموع أجور جملة العمال بها . كما لم يجز أن يقل عدد المستخدمين المصريين فى الشركة عن ٧٥٪ من مجموع مستخدميها ، ولا أن يقل مجموع أجورهم عن ٦٥ ٪ من مجموع أجور جملة المستخدمين بها . وبينما أطلق القيد الأول ، الخاص بالعمال ، على جميع شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم ، والشركات ذات المسئولية المحدودة ، لم يطلق القيد الثانى إلا على شركات المساهمة ، وقصر على شركات التوصية بالأسهم ، والشركات ذات المسئولية المحدودة ، التى يزيد رأس مالها على خمسين ألف جنيه(١٨) . وأورد ، كما أشرنا ، للمستخدم ، تعريفاً دقيقاً(١٩) .

واحتفظ ، فى القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، بجوهر هذه القيود . وأوجب ألا يقل عدد المصريين عن ٩٠ ٪ من مجموع عملة شركات المساهمة ، وشركات التوصية بالأسهم ، والشركات ذات المسئولية المحدودة ، « وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠ ٪ من مجموع أجور العاملين التى تؤديها الشركة »(٢٠) . كما أوجب ألا يقل عدد المصريين عن ٧٥ ٪ من مجموع العملة « الفنيين والإداريين » من مجموع هاتين الفئتين لدى شركات المساهمة ، « وشركات التوصية بالأسهم ، والشركات ذات المسئولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه » ، وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٧٠٪ من مجموع الأجور التى تؤديها الشركة لهاتين الفئتين من عملتها(٢١) . وهكذا عبر الشارع ، عن إصطلاح « المستخدمين » ، الذى كان وارداً فى القانون القديم(٢٢) ، بعبارة « العاملين الفنيين والإداريين » ، رغبة منه ، كما أشرنا(٢٢) ،

(١٨) مادتا ٩٢ و ٩٣ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ المشار إليه . وقد فوض وزير التجارة والصناعة ، بمقتضى المادة ٩٤ منه ، فى تقرير استثناء محدود ، فى حالة تعذر وجود مصريين (أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٦٧) .

(١٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٢

(٢٠) مادة ١٧٤ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٢١) مادة ١٧٥ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه .

(٢٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٢

فى التسوية بين العملة . ولكنه لم يكن موفقاً فى هذا التعبير الأخير ، لأنه أقل دقة من إصطلاح « المستخدمين » ، الذى تحددت معالمه ، إلى حد كبير ، فى قانون العمل الحديث ، وأدنى منه تحقيقاً لغرض الشارع فى فرض نسبة دنيا لفئة معينة من العملة ، وييسر ، بهذا ، على الشركات سبل التهرب من أحكام القانون . فإذا كان « العاملون الإداريون » يدخلون ، حتماً ، فى زمرة المستخدمين ، فإن من « العاملين الفنيين » من يعتبرون عمالاً ، لامستخدمين .

وأجيز « للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أجانب أو مستشارين أو أخصائيين أجانب فى حالة تعذر وجود مصريين ، وذلك للمدة التى يحددها ، ولا يدخل هؤلاء فى حساب النسب المقررة »(٢٣).

وقد كانت هذه القيود ، فى ظل القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، هدفاً للنقد(٢٤). وكان حرياً بالشارع ، بعد التيسيرات الهائلة التى منحها لرءوس الأموال الأجنبية ، أن يولى حماية الأيدى العاملة المصرية بعض عنايته ، فى الوقت الذى ينزعج فيه من الزيادة المطردة فى عدد المواطنين ، وله ، فى تشريعات الدول الأخرى ، التى تضيق الخناق ، فى هذا المجال ، على المنافسة الأجنبية ، مثل تحتذى(٢٥). وعليه أن يحول دون تسلل العمال الأجانب ، مع الأموال الأجنبية ، لاسيما وأن الأجور هى أهم ماتفيده البلاد من إستثمار هذه الأموال ، بعد أن صرح لها : بتحويل أرباحها ، فى حالات عديدة ، إلى الخارج ، بالعملة الأصلية(٢٦) . ولانرى كيف يجوز أن يكون أجانب ، فى تلك الشركات ، عشر العمال ، وربع المستخدمين ، أو أن يتقاضى الأولون خمس مجموع الأجور ، والأخيرون حوالى ثلث ما يدفع لجملة المستخدمين .

---

(٢٣) مادة ١/١٧٦ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه . وأوجب ، فى الفقرة الثانية منها ، أن « يفصل الوزير المختص أو من يفوضه فى الطلبات التى تقدم من ذوى الشأن فى الحالات التى يراد الاستثناء منها خلال شهرين من تاريخ تقديمها ، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول للاستثناء لمدة سنة أو للمدة المعينة فى الطلب أيهما أقصر » .

(٢٤) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٦٧ .

(٢٥) راجع سابقا ، هامش ١١ .

(٢٦) مادة ٢٢ من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ .

خامساً : منع إستخدام كبار الموظفين السابقين ، لمدة معينة ، فى بعض الشركات : « لايجوز ، — بغير إذن خاص من رئيس مجلس الوزارء — ، للوزير . أو لأى من العاملين شاغلى وظائف الإرادة العليا ، قبل إنقضاء ثلاث سنوات من تركه الوزارة أو الوظيفة» أن يعمل مديراً ، أو أن « يشتغل بصفة دائمة بأى عمل فنى أو إدارى أو إستشارى فى شركات المساهمة التى تكفل لها الحكومة مزايا خاصة عن طريق الإعانات أو الضمان ، أو التى ترتبط مع الحكومة أو وحدات الحكم المحلى بعقد من عقود الإحتكار ، أو عقد من عقود الأشغال العامه أو بعقد إلتزام مرفق عام ، أو بعقد إستغلال مصدر من مصادر الثروة المعدنية أو الطبيعية »(٢٧) . وحكمة هذا المنع ، على ما نرى ، توقى إستعمال الوزير ، أو الموظف الكبير ، لسلطات وظيفته ، أو إستخدام نفوذه ، للحصول على مغانم لتلك الشركات فيما تقدمه لها الحكومة من ميزات ، أو فيما تتضمنه عقودها معها من إشتراطات ، يكون عمله ، لديها ، بمرتب ضخم ، بعد تركه الوظيفة ، ثمناً لما ارتكبه ، فى أثنائها ، فى حق مواطنيه . فيكون المقصود ، بعبارة « الإشتغال بصفة دائمة » أن يرتبط الطرفان ، بمقتضى عقد عمل ، ولو كان لمدة محددة . وإذا كان المنع يتسع ، أيضاً ، لعقد الوكالة(٢٨) ، إذا كانت ذات مدة محددة ، أو غير محددة ، فإن الأعمال العرضية تخرج عن نطاقه ، كالدفاع عنها فى إحدى الدعاوى ، أو وضع رسم هندسى ، أو إعداد تقدير طبى .

سادساً : منع أعضاء المجالس الشعبية المحلية ، مدة عضويتهم ، من العمل فى بعض الشركات : لايجوز للعضو فى أحد المجالس الشعبية الإقليمية ، كمجلس المحافظة ، أو المدينة ، بصفته الشخصية أو بوصفه نائباً عن غيره ، « أن يشتغل ، ولو بصفة عرضية ، بأى عمل أو إستشارة » ، فى شركات المساهمة « التى تستغل أحد المرافق العامة الكائنة فى دائرة إختصاص المجلس الذى يكون عضواً فيه » ، أو التى ترتبط مع هذا المجلس « بعقد من عقود الإحتكار ،

---

(٢٧) مادة ١/١٧٨ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه .

(٢٨) وقد خص النص بالذكر عضوية مجلس إدارة الشركة .

أو عقد من عقود الأشغال العامة »(٢٩).

ويشمل المنع « الأعمال العرضية » ، على خلاف ما تقرر ، كما رأينا ، للوزراء وكبار الموظفين ، خيفة أن يكون ما يتقاضاه العضو ، عن تلك الأعمال ، رشوة مستترة ، أو مبلغاً يدفع إليه ، على أي حال ، للتأثير عليه حين التصويت ، في المجلس الذي يتبعه ، على ما يتعلق بمصالح تلك الشركات .

وكان هذا المنع ، بمقتضى المادة ١/٩٧ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، يشمل أعضاء « البرلمان » ، الذي حل ، الآن ، مجلس الشعب محله ، ولكن الشارع ، في القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، أحل لأعضاء هذا المجلس الأخير ، ما حرمه على أعضاء المجالس الإقليمية ، التي هي أقل أهمية منه

سابعاً : منع موظفي وعمال الحكومة ، وعملة القطاع العام ، من العمل في شركات المساهمة : لا يجوز للموظفين العموميين ، وعمال الحكومة أو العملة في القطاع العام ، « الاشتغال ، ولو بصفة عرضية ، بأي عمل » في شركات المساهمة ، إلا « بإذن خاص من رئيس مجلس الوزراء » ، وإن كان يكفي ، في « أعمال الإستشارة » ، إذن الوزير المختص(٣٠) (٣١) .

---

(٢٩) مادة ١/١٨٠ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه .

(٣٠) مادة ١/١٧٧و٢ من القانون رقم ١٥٩ المشار إليه . وقد أوجب ، في الفقرة الثالثة منها ، ألا يصدر الإذن « إلا بعد بحث الأمر والتأكد من عدم إرتباط وظيفة الشخص بعمل الشركة أو التأثير فيها وبشرط ألا يتعارض الترخيص مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها » .

(٣١) كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ، معدلة بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٦ ، تقضي بأن لا يجوز ، بغير ترخيص من رئيس الجمهورية ، لعضو مجلس إدارة شركة المساهمة « أن يقوم بصفة دائمة بأي عمل فني أو إداري بأية صورة كانت » في شركة مساهمة أخرى » . وكانت الحكمة ، في هذا القيد ، « القضاء على تجمع سلطة الإدارة والإشراف على العديد من (لشركات) في أيد محدودة وإفساح المجال لذوي الكفاءات وأصحاب المواهب من المواطنين لتحمل مسئولية الادارة والإشراف على هذه الشركات » (المذكرة الإيضاحية للقرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه) ، وهو غرض يتعلق بالنظام العام ، ويقع ، من ثم ، باطلا عقد العمل الذي كان يبرم خلافا لحكم القانون . ويختلف هذا القيد عما تقرر في المادة ٩٥ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ، التي أوردت ذات القيد ، ولم تجز الأعمال المذكورة « إلا بترخيص من الجمعية العمومية للشركة التي يتولى عضو مجلس إدارتها » ، لأن هذا القيد الأخير مقصود به مصلحة هذه الشركة الأخيرة ، ولا يتعلق ، من ثم ، بالنظام العام ، فلا يرد البطلان على عقد العمل الذي يبرم خلافا لها ، ويقتصر جزاء القيد على مسئولية عضو مجلس الإدارة أمام الشركة .

ثامناً : القيود الواردة على عمل الأحداث والنساء ، إحالة : وضعت ، كما قدمنا(٣٢)، سن دنيا للعمل ، وحرم على الأحداث والنساء العمل فى صناعات أو أعمال محددة ، كما حرم إستخدام العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للولادة(٣٣).

جزاء مخالفة تلك الموانع أو القيود : وفرضت ، فى بعض الحالات ، على صاحب العمل(٣٤)، بل وكذلك على العامل(٣٥)، عقوبة جنائية لمخالفة تلك الموانع أو القيود . أما ، فى الناحية المدنية ، فلا شك فى بطلان عقد العمل، الذى يبرم خلافاً لها ، لتعلقها بالنظام العام(٣٦). وقد رأى بعض الفقهاء أن هذه الموانع تتعلق بالأهلية ، وترفع عن الشخص الممنوع أهلية الوجوب لإبرام عقد العمل(٣٧). ولا أهمية ، فى الواقع ، لهذا التكييف ، مادام الإجماع على أن البطلان جزاء المخالفة .

١٧٧ — **حرية التعاقد خارج تلك القيود :** وحرية الأفراد ، خارج تلك الحدود ، كاملة . فللعامل ، كما أشرنا(١)، حرية مطلقة فى إختيار رب العمل الذى يعمل لديه ، ولصاحب العمل حرية مثلها فى إختيار عامله(٢). وليس على أيهما أن يبرر إختياره . فحرية العمل، على هذا النحو ، إن هى ، فى الواقع ، إلا جزءاً من حرية التعاقد ، التى تعتبر بدورها أحد مظاهر الحرية الفردية ،

---

(٣٢) راجع سابقا ، فقرتى ١٥٤ و ١٥٥ .

(٣٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥١ .

(٣٤) أنظر ، مثلا ، المادتين ١٧٣ و ١٧٤ عمل ، والمادة ٥ من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ .

(٣٥) أنظر ، مثلا ، المادة ١٦٩ عمل .

(٣٦) وقد نص ، صراحة ، فى بعض الأحوال ، على هذا البطلان (أنظر ، مثلا ، المادة ٨ / ١/٢ و المادة ١٨٠/٢ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المشار إليه ، اللتين قضتا ببطلان العقد ، وبإلزام المخالف برد ما قبضه من أجور أو مكافآت إلى خزانة الدولة) .

(٣٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٥ .

فقرة ١٧٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٧٤ ، وهامش ٢ .

(٢) قارن پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٠ .

المعترف بها ، على نطاق واسع ، فى القانون الحديث(٣) . وعلى هذا تكون شرعية رفض التعاقد بديهية لاتحتمل جدلاً ، ولاتحتاج تدليلاً(٤). فإذا رفض صاحب العمل إيجاباً موجهاً إليه بالعمل ، ولو كان باعثه على الرفض سيئاً ، أو إذا إمتنع العامل عن قبول عرض للعمل، ولو كنت مصلحته فيه واضحة ، كلاهما يعتبر ملتزماً لحدود حريته ، ولا يكون أيهما مسئولاً عن هذا الامتناع ،أو ذاك الرفض(٥).والقول بغير ذلك فيه إنكار لفكرة العقد الذى يقوم على الرضاء الخالص(٦) .

لم يساور الشك أحداً فى سلامة هذا المبدأ ، ولا فى قوة الأساس الذى يقوم عليه ، متى كان موقف العامل أو صاحب العمل سلبياً محضاً(٧). بل ذهب رأى إلى التسليم به ، منادياً ببقاء تلك الحرية لكل منهما إزاء الآخر ، ولو وجه إليه إيجاباً «كاملاً» ، و «محدداً» ، و «غير مصحوب بقيد»(٨) ، لأن هذا الإيجاب يتضمن دائماً ، فى خصوص عقد العمل، شرطاً ضمنياً بتمتع الموجب بحرية مطلقة فى الرضاء بالقابل ، أو عدم الرضاء به . «فصاحب العمل ، مثل العامل ، يستطيع أن يرفض التعاقد لغير سبب سوى أن الشخص الذى تقدم

---

(٣) پلانيول وريپير ، جزء ٦ ، فقرة ٥٧٧، ص ٧٩١ ؛ تيرى ، المرجع السابق، فقرة ٧ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، فى القيود التى أوردها الشارع الحديث على مبدأ حرية التعاقد ، ديران **DURAND** ، الإجبار القانونى فى تكوين الرابطة العقدية ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٤٤ ، ص ٧٣ وما بعدها .

(٤) أنظر ، فى رفض التعاقد، سرنا **SERNA** ، رفض التعاقد ، وفى خصوص عقد العمل ص ٤٣ وما بعدها .

(٥) قارن پلانيول وريپير ، جزء ٦ ، فقرة ٥٧٧ ؛ پلانيول وريپير وبولانچيه ، جزء٢ ، فقرة ٢٩٥٢ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٩ ؛ چوسران **JOSSERAND** ، روح الحقوق ونسبيتها ، فقرة ٩٢ .

(٦) فيرون **FERRON** ، تعليق على بوردو **Bordeaux** المدنية ١٤ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، سيرى ١٩٠٥ —٢— ١٧ ، (عمود ٣ ، ص ١٨) .

(٧) مارسون **MARSON** التعسف فى استعمال الحق فى نطاق العقد ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، ص ١٦ وما بعدها ؛ چوسران ، المرجع السابق ، فقرتا ٩١ و٩٢ ؛ موريل **MOREL** رفض التعاقد بسبب إعتبارات شخصية ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٠٨ ، ص ٢٩٩— ٣٠٠ .

(٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٩ .

لايعجبه»(٩) . على أن القضاء الفرنسى ، فى أوائل القرن الحالى ، قد اعتبر رفض أصحاب الأعمال إستخدام بعض العمال ، لالسبب سوى كونهم أعضاء فى النقابات ، تعسفاً منهم فى إستعمال « الحق » المقرر لهم فى الاستخدام ، وحكمت بالتعويض لصالح تلك النقابات فى الدعاوى المرفوعة منها عليهم(١٠). واستخلص بعض الفقهاء ، من هذا القضاء ، مسئولية صاحب العمل أيضاً قبل العامل الذى رفض استخدامه ، وحق هذا الأخير فى المطالبة بتعويضه ، لأن « حق » الأول فى رفض التعاقد معه ، مهما تكن سعته ، محدود ، كبقية الحقوق ، بوجوب عدم التعسف فيه ، واستعماله لمحاربة النظم القانونية ، كنقابات العمال ، يعد تعسفاً منه ، وقاسوا عليه رفض إستخدام العامل لآرائه السياسية ، أو عقيدته الدينية(١١) ، أو حالته المدنية(١٢) ، وانتهوا إلى القول بأن حرية التعاقد فى عقد العمل ، كما فى غيره من العقود ، ليست « حقاً غير محدود » ، بل هى حرية مقيدة بما يسمح لصاحب العمل ، أو العامل ، بتحقيق مصالحه ، فلايجوز لأيهما أن يجعل منها وسيلة إضرار بالآخر(١٣) ، أو أداة هدم لنظم الجماعة(١٤).

وتدلنا المبادىء العامة على قدر ما يحتويه الرأيان من الصحة : يتحدد الحق فى رفض التعاقد ، بعد الدعوة إليه ، بما تعارف الناس على مراعاته ، عند إبرام عقد العمل ، من اعتبارات شخصية ، ويترتب عليه مسئولية الرافض إذا كان مؤسساً على اعتبار لدى المستجيب للدعوة لايجعل منه الفرد العادى سبباً لرفض إبرام العقد معه ، لأن الداعى إلى التعاقد قد ولّد بدعوته إعتقاداً

---

(٩) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١٠) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٠٥ ، دالوز ١٩٠٦-١-١١٣ ؛ إيرناى **Epernay** المدنية ٢٨ فبراير سنة ١٩٠٦ ، وليل **Lille** المدنية ١٣ نوفمبر سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٨ - ٢ - ٧٣ ، وتعليق جوسران **JOSSERAND** ؛ وراجع أيضا بوردو المدنية ١٤ ديسمبر سنة ١٩٠٣ المشار إليه .

(١١) تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٨ .

(١٢) جوسران ، المرجع السابق ، فقرة ٩٤ .

(١٣) تيرى ، المرجع السابق .

(١٤) جوسران ، المرجع السابق .

لدى الغير بأن المفاوضة ستجرى على الأوضاع المألوفة . فإذا فاجأ المستجيب لدعوته ، بإعتبارات شخصية ، رفض بناء عليها استجابته ، أو إيجابه ، يكون قد أخل بالثقة المشروعة التي ولّدتها في نفسه تلك الدعوة (١٥) . وينبني على هذا ، أن الرأى الأول حين جعل من رفض التعاقد في عقد العمل « حرية مطلقة » ، أو « حقاً غير قابل للتعسف فيه » على حد تعبير أنصاره(١٦) ، صحيحاً كلما كانت الصلة بين العاقدين مباشرة ، والروابط بينهما قوية ، وتتطلب العلاقات بينهما نوعاً من الألفة أو كثيراً من الثقة ، كما في حالة الخادم ، و « السكرتير الخاص » ، أو معاوني صاحب العمل من كبار المستخدمين . ففي هذه الفروض ، و في أمثالها ، قد يكون لديانة العامل ، أو جنسيته ، أو ميوله السياسية ، أو مظهره ، عند التعاقد أهمية كبرى(١٧). بل تبقى هذه الحرية على إطلاقها للموجب ، كما ذهب أنصار هذا الراى ، ولو حدد في إيجابه جميع الاشتراطات اللازمة لتمام العقد ، إذا تلاقى معه القبول ، حيث يعتبر العقد تاماً عند ما لا يكون للاعتبارات الشخصية أثر على إبرامه . ولكن الغالب في الزراعة ، والصناعة ، والتجارة ، بالنسبة للعمال ، وصغار المستخدمين ، ألا يكون للاعتبارات المذكورة أثر على إرادة العاقد ، ويصير الصواب . داخل هذا النطاق ، في جانب الرأى الثاني . فيعتبر الداعي إلى التعاقد مسئولاً قبل المستجيب لدعوته إذا أعرض عن المضى في مفاوضته ، أو رفض إيجاباً موجهاً منه ، لمثل تلك الاعتبارات ، أو لأمور غير متصلة بالمهنة ، ولا ترجع إلى تعارض المصالح بين العاقدين(١٨) . وقد كان المشروع التمهيدى يشتمل على نص بهذا المعنى حذف إكتفاء بتطبيق القواعد العامة(١٩) ،

(١٥) موريل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٠٢- ٣٠٤ .

(١٦) أنظر مثلا ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٥٩ .

(١٧) قارن موريل ، المرجع السابق ؛ وقارن الدكتور عبد الحى حجازى ، النظرية العامة للإلتزام ، جزء ٢ ، ص ١٥١ .

(١٨) جوسران ، المرجع السابق ، فقرة ٩٥ ؛ موريل ، المرجع السابق .

(١٩) مادة ١٣٦ منه : « يجوز لمن وجه إليه الإيجاب أن يرفضه ، مالم يكن قد دعا إليه ، فلا يجوز له في هذه الحالة أن يرفض التعاقد إلا إذا إستند إلى أسباب مشروعة » . وقد حذفت هذه المادة « لعدم ضرورتها » ، (أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٢ ، ص ٤٦) .

إذ لايعدو أن يكون « تطبيقاً من تطبيقات مبدأ جامع هو مبدأ إساءة إستعمال الحق ، أو التعسف فى استعماله » ، وإن كانت « الإساءة فى هذا الفرض ترد على مجرد رخصة »(٢٠) .

وينبه الفقه إلى ضآلة الآثار العملية للخلاف بين الرأيين ، تبعاً لبساطة الأضرار الناجمة ، فى جل الحالات ، عن رفض التعاقد(٢١) ، لأن التعويض الذى يلتزم بدفعه الرافض لايمثل سوى ما تكبده غريمه من نفقات ، كمصروفات إنتقاله إليه مثلا(٢٢) . ولايمكن لهذا الأخير أن يطالب ، زيادة عليها ، بتعويضه عما أضاعه عليه من فرصه سانحة ، « لأن المستجيب للدعوة إلى إبرام عقد لايمكنه أن يعتمد ، يقيناً ، على تحقيق الصفقة . فتعارض المصالح قد يصل إلى إعاقة حصول التراضى ، ولاشىء يلزمه بتلبية هذه الدعوة ، أو التمسك بها وحدها ، وإهمال ما قد يعرض له من فرص أخرى »(٢٣) . فلا يستطيع العامل ، على وجه الخصوص ، أن يشبه رفض التعاقد معه ، بعد دعوته إليه ، بعدم تنفيذ العقد بعد إبرامه ، ويطالب بتقدير التعويض المستحق له ، فى الحالة الأولى ، على أساس ما وضع فى القانون للحالة الأخيرة(٢٤) . على أن رفض التعاقد ، وإن لم ينتج عنه غرماً مادياً ، قد يترتب عليه ، فى بعض الحالات ، ضرراً أدبياً . فإذا استند ، مثلا ، على جنسية العامل الوطنية ، أو على حالته العائلية ، كان لهذا الأخير ، طبقاً للقواعد العامة ، المطالبة بتعويض هذا الضرر(٢٥) . بل إن الشارع عندنا ، فى المذكرة الإيضاحية للمشروع

(٢٠) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٢ ، ص ٥٤ (فى الهامش) ؛ وقد انتقد الفقه الفرنسى تعبير «التعسف فى استعمال الحق فى رفض التعاقد» ، إذ ليس رفض التعاقد حقا بالمعنى الحقيق ، بل يعتبر حرية عامة ، فلكل فرد حرية إبرام العقود ، أو الإمتناع عن إبرامها ؛ راجع رواست ROUAST الحقوق المطلقة والحقوق المقيدة ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٤٤ ، ص ١ وما بعدها ، فقرة ٦ .

(٢١) تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٧ ، ص ٢٢ — ٢٤ .

(٢٢) موريل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٠٨ .

(٢٣) موريل ، المقال المشار إليه ، ص ٣٠٩ .

(٢٤) موريل ، المرجع السابق .

(٢٥) موريل ، المقال المشار إليه ، ص ٣١٠ — ٣١١ .

التمهيدى تعليقاً على المادة ١٣٦ منه ، قد ذهب ، بعد أن تعمد إغفال الجزاء الذى يترتب على الرفض التعسفى ، إلى أن التعويض فيه ، كما قد يقتصر على دفع مبلغ من المال ، « يجوز للقاضى ، فى بعض الفروض ، أن يذهب إلى ما هو أبعد : فيعتبر أن العقد قد تم على سبيل التعويض إذا كان فى الظروف ما يبرر ذلك »(٣٦). ولكن القاضى ، فى غالب الأحيان ، لايستطيع تطبيق هذا الحكم ، على عقد العمل خاصة ، إذ يجب لإعماله أن تقطع ظروف الدعوى بحصول الاتفاق لولا التعسف فى رفض إبرامه .

١٧٨ — مكاتب التخديم والنظام الخاص بتخديم أو « توظيف» العاطلين : ولاتتعارض حرية العمل مع تنسيق ما سمى « بسوق العمل » ، على ما فى هذا التعبير من معنى ذميم(١). بل أصبح التقريب بين طرفى عقد العمل ، نظراً لاتساع رقعة المدن ، وكثرة الحرف ، وتشعب أنواع العمل ، مفيداً للعامل ، إذ يصله بصاحب العمل ، ومفيداً لهذا الأخير ، إذ يقدم له العامل(٢) ، فضلاً عما فيه للمجتمع من درء لمضار البطالة(٣) ، وللدولة من تسهيل للرقابة على النشاط الاقتصادى وتوجيهه . لهذا كانت «الوساطة » ضرورية ، فى عقد العمل ، ضرورتها فى كثير من العقود ، وإن اتخذت فيه إسماً يختلف عما أطلق عليه فى غيره منها : التخديم أو التوظيف(٤) .

وظلت الدولة وقتاً طويلاً بمنأى عن التخديم ، تاركة للأفراد عبء القيام

---

(٢٦) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٢ ، ص ٤٥ (فى الهامش) .

فقرة ١٧٨ :

(١) عيب ، على هذا الاصطلاح ، بصفة خاصة ، إعتباره العمل سلعة فى حين أنه يفترق عنها فى اتصاله بشخص من يقدمه ، من ناحية ، وبعدم إمكان إدخاره ، من ناحية أخرى (أنظر ، فى نقد هذا الاصطلاح ، دیران وڤیتو ، جزء ٢ ؛ فقرة ٢ ، والمراجع المشار إليها ص ١١ ، هامشى ١ و ٢) .

(٢) قرب أنروت HENROTTE ، مسألة الاستخدام ، رسالة ، ليل Lille سنة ١٩٠٧ ، مقدمة ، ص ٦ .

(٣) دیران وڤیتو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٢ .

(٤) Placement .

به ، مدفوعين بحب الخير حيناً ، وبالرغبة فى الكسب أحيانا(٥) . وقد أدى إستغلال العمال ، فى الحالة الأخيرة ، إلى تدخل الدولة لتنظيم مكاتب التخديم التجارية ، بعد توالى إحتجاجات العمال ، وتكرار إضراباتهم(٦) ، ثم تولت أمره مباشرة ، فى بلاد كثيرة ، حتى يتسنى لها الإفادة من جميع القوى العاملة فيها على نحو يحقق للإنتاج أكبر فائدة(٧) .

ولم يعرف ، فى بلادنا ، سوى مكاتب التخديم الخاصة بخدم المنازل ، التى يوجد لها ، فى تشريعنا ، تنظيم قديم(٨) ، إلى أن عنى الشارع ، أخيراً ، بإنشاء مكاتب عامة ، « لتوظيف وتخديم العاطلين » ، بمقتضى القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ ، الذى كان قاصراً ، فى نطاقه ، على دائرة الأعمال الصناعية والتجارية ، التى أحيل ، لبيانها ، على تشريعات أخرى(٩) ، وفى إختصاصه ، على الجهات التى حددتها ، تنفيذاً للمادة ١٢ من القانون ، قرارات لوزير الشئون الإجتماعية . وإمتد نطاق هذه المكاتب ، — وفقاً لقانون العمل ، القديم والجديد ، إلى جميع الأعمال . ولم يعد خارجاً عنه سوى « الأعمال العرضية » ، وهى التى لاتدخل فى النشاط الذى يزاوله صاحب العمل(١٠) و « لايستغرق إنجازها أكثر من شهر »(١٠) ، حيث لاتحتمل ، نظراً لبساطتها ، إجراءات التخديم ، و « الوظائف الرئيسية التى يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال »(١١) ، حيث يترك لهؤلاء الأخيرين ، نظراً

---

(٥) أنظر بران وجالان ، فقرتى ٢— ١٣٣ و٢— ١٣٤ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٣ ؛ وفى تاريخ الاستخدام فى القانون الفرنسى أنروت ، الرسالة المشار إليها ، ص١٣ ومابعدها .

(٦) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر كذلك بران وجالان ، فقرة ٢— ١٣٣ .

(٧) أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٥ .

(٨) لائحة المخدمين الصادرة فى ١٥ سبتمبر سنة ١٩٠٢ ؛ وأنظر ، فى عرض هذه اللائحة ، الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، جزء أول ، ص ٨٧ —٨٨ .

(٩) مادة١/أ قانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ ، التى أحالت ، فيما يتعلق بالصناعة ، على تعداد المحال المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ ، الخاص بالتعويض عن إصابات العمل ، وفيما يتعلق بالتجارة على المحال المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج .

(١٠) مادتا ١و ٢٥ / (ا) عمل .

(١١) مادة ٢٥ / (ب) عمل .

للثقة التى تقوم عليها، حرية مطلقة فى إختيار شاغليها(١٢)، وإن أجيز لوزير العمل، فى قرار منه، حذف هذه الإستثناءات، أو بعضها، أو تضييق نطاقها(١٣).

وكانت مكاتب التخديم، التى عبر عنها فى قانون العمل الجديد، «بالجهة الإدارية المختصة»، ثمانية عشر مكتباً، وفقاً لقرار وزير الشئون الإجتماعية والعمل فى ظل قانون العمل القديم(١٤)، حدد لكل منها إختصاص معين، ويمتد إختصاصها إلى أغلب الإقليم. وتستمر هذه المكاتب قائمة، فى ظل قانون العمل الجديد، إلى حين صدور قرار وزارى جديد «فى مدة لاتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به»(١٥).

وقصد، بهذا التنظيم، تحقيق غرضين: معاونة المتعطلين «فى الإلتحاق بالوظائف والأعمال التى تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفايتهم»(١٦)، من ناحية، و «تخفيف وطأة البطالة»، و «دراسة أسبابها»، و «جمع المعلومات والإحصاءات عن المتعطلين»(١٧)، من ناحية أخرى.

— أجيز، تحقيقاً للغرض الأول، «لكل قادر على العمل وراغب فيه»(١٨) أن يطلب قيد إسمه «بالجهة الإدارية المختصة»(١٨)، وهى، كما أشرنا، مكتب التوظيف والتخديم، التابع لوزارة العمل، الذى يقع فى دائرته محل إقامته، «مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة»(١٨). وأوجب، على تلك الجهة، قيد الطلبات التى تقدم إليها، فور تقديمها، «بأرقام مسلسلة»(١٨)، وتسليم الطالب، دون مقابل، «شهادة بحصول هذا القيد»(١٨)، وأحيل، على وزير العمل، ليحدد، فى قرار منه، البيانات

---

(١٢) كان يستثنى، أيضا، فى قانون العمل القديم، «استخدام صاحب العمل لأفراد أسرته الذين يعولهم فعلا» (مادة ٢٠/ج منه)، حيث يوجد مبرر مشروع لتفضيل صاحب العمل لهم على غيرهم. ومع ذلك ألغى هذا الاستثناء فى القانون الجديد.

(١٣) مادة ٥ / ٢ عمل. ومع ذلك، لايتصور، فى الواقع، أن يفرض على صاحب العمل استخدام الوكيل المفوض عنه.

(١٤) قراره رقم ١٣٥ لسنة ١٩٥٩.

(١٥) مادة ٦ من قانون الإصدار.

(١٦) وكان تحقيق هذا الغرض أوضح فى المادة ١٣/ ١ عمل قديم منه فى المادة ٩ / ١ عمل جديد.

(١٧) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ المشار إليه.

(١٨) مادة ١٦ / ١ عمل.

التى يجب أن تتضمنها الشهادة(١٩). فإذا كان « الراغب فى العمل » يحترف إحدى المهن ، « التى تخضع لقياس مستوى المهارة »، وفقاً لقرار لوزير العمل(٢٠)، يتعين عليه أن يرفق بطلبه « شهادة بقياس مستوى مهارته » ، على أن تثبت « درجة مهارته » فى شهادة القيد التى تسلم له(٢١).

وألزم صاحب العمل أن يبلغ المكتب، الذى يقع ، فى دائرته . محل العمل ، كتابة ، عن « الوظائف والأعمال التى خلت أو أنشئت لديه ، أيا كان نوعها ، مع بيان كل منها والأجر المخصص لها ، والتاريخ الذى تحدد لشغلها» ، فى خلال «سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها »(٢٢). وأوجب على المكتب ترشيح المقيدين لديه « للوظائف والأعمال التى تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحيتهم المهنية » مع مراعاة الأسبقية فى القيد(٢٣). ولكن صاحب العمل لايلتزم باستخدام من يرشحهم المكتب له . وكل ما ألزمه به القانون ألا يستخدم «أى عامل» الا إذا كان حاصلاً على شهادة القيد فى أحد المكاتب(٢٤)، — إلا إذا كان العامل ذا مهنة أعفيت « من شرط الحصول على شهادة القيد» ، بقرار لوزير العمل(٢٤) — ، وفى حالة إستخدام أحدهم ، أن يدون رقم شهادة القيد الخاصة به وتاريخها أمام إسمه فى « سجل قيد العمال لديه » ،وأن يرسل . خلال سبعة أيام من تاريخ إستخدامه ، هذه الشهادة إلى المكتب الذى صدرت منه . على أن يرفق بها بياناً « يتضمن تاريخ تسلمه العمل ، والأجر المخصص له ، ونوع الوظيفة أو العمل »(٢٥).

---

(١٩) مادة ١٦ / ٢ عمل .

(٢٠) مادة ١٧ عمل. وأحيل بمقتضاها، على وزير العمل، «بالاتفاق مع الوزير المختص، بعد أخذ رأى النقابة العامة المختصة ، « المهن التى تخضع لقياس مستوى المهارة وكيفية إجراء هذا القيس وشروط التقدم له والمكان الذى يجرى فيه بالنسبة لكل مهنة والشهادات التى تمنحها الجهات التى تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التى تقدرها وسائر البيانات التى يجب إثباتها فى تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنه بحيث لايجاوز ثلاثة جنيهات وحالات الإعفاء منه ».

(٢١) مادة ١٦ / ٣ عمل .

(٢٢) مادة ٢١ عمل .

(٢٣) مادة ١٩ عمل .

(٢٤) مادة ١٨ عمل .

(٢٥) مادة ٢/٢١ عمل .

ومع ذلك، أجيز لوزير العمل، فى قرار منه، أن يلزم بعض المشروعات باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم » فى المكاتب المختصة ، « بالشروط والأوضاع » التى يحددها فى قراره(٢٦). ويتعين . حالئذ ، على « مكتب القوى العاملة المختص أن يرشح عمالاً ، من المقيدين لديه ، وفقاً لتواريخ قيدهم ، للوظائف أو الأعمال الخالية لدى صاحب العمل ، خلال أسبوع من تاريخ وصول إخطار هذا الأخير له ، أو فى الموعد الذى يحدده فى إخطاره ، « أيهما أبعد » ، و إلا جاز لصاحب العمل « أن يقوم بشغل هذه الأماكن من بين المتقدمين إليه »(٢٧).

— وأوجب ، على صاحب العمل ، تحقيقاً للغرض الثانى ، أن يرسل إلى المكتب ، الذى يقع فى دائرته محل العمل ، خلال شهر أكتوبر من كل عام ، أولاً ، « بياناً مفصلاً بعدد العاملين طبقاً لمهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم » . ثانياً ، بياناً « بعدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة ، والوظائف الزائدة » فى تاريخ جمع البيان . ثالثاً ، « بياناً بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة حسب الحالة التعليمية والتدريبية خلال العام الثانى » (٢٨) .

وحرم الشارع ، حيثما ينطبق هذا التنظيم ، « إقتضاء أجر من طالب عمل مقابل تشغيله » (٢٩) .

ويعاقب صاحب العمل ، الذى يستخدم عاملاً غير حاصل على شهادة بقيده ، أو الذى يمتنع عن الإبلاغ عن الوظائف ، أو الأعمال ، الشاغرة لديه ، أو عن إرسال البيانات السنوية الواجبة ، أو الذى لايستخدم العمال ، الذين يبعث بهم إليه المكتب المختص وفقاً لتواريخ قيدهم ، حال وجوبه ، بعقوبة الغرامة (٣٠) .

---

(٢٦) مادة ٢٤ / ١ عمل .

(٢٧) مادة ٢٤ / ٢ عمل .

(٢٨) مادة ٢٢ عمل .

(٢٩) مادة ٢٣ عمل .

(٣٠) أنظر المواد ١٦٦— ١٦٨ عمل .

وحرم ، خيراً ، على صاحب العمل ، « تشغيل عمال عن طريق متعهد ، أو مقاول ، توريد عمال (٣١) ، وأصبح ، من ثم ، عقد توريد العمال غير مشروع (٣٢) ، ويقع صاحب العمل ، الذى يلجأ إليه ، تحت طائلة العقوبة

(٣١) مادة ٢٠ عمل .

(٣٢) كانت المادة ٤ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تعطى « لمتعهد توريد العمال » تعريفاً واسعاً . يشمل « كل شخص يتعهد بتوريد جماعة من العمال لتأدية عمل معين ، لحساب أحد أصحاب الأعمال ، سواء قام هذا الشخص بالإشراف على تأدية العمل أو كان إلتزامه مقصوراً على توريد العمال » . فكان « عقد توريد العمال » ، طبقاً له ، إما أن يقتصر موضوعه على تقديم العمال ، وإما أن يحيط بعمل هؤلاء العمال . وإعتبار العقد ، فى هذه الحالة الأخيرة ، عقد توريد فيه تجاوز عن الحقيقة ، إذ هو ، فى الواقع ، مقاولة ترد على عمل **Marchandage** ، يقوم المقاول فيه بإختيار العمال ، والإشراف على أدائهم العمل ، ويدفع إليهم أجورهم (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٩٣) ، ويتكون ربحه من الفرق بين مايتقاضاه جزافاً ، نظير تنفيذ العمل ، وما يدفعه للعمال فى مقابل أدائهم له (ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤) . وتكفى هذه الخصيصة لبيان مدى ما يهدد هؤلاء العمال من الخطر فيه ، إذ يزيد ربح المقاول بنسبة إنخفاض أجورهم ، أو زيادة إرهاقهم فى العمل ، كما تكفى لتفسير تحريم الشارع الفرنسى لاستغلال العمال فى هذه الصورة (أنظر ، مدى فى هذا التحريم ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٢ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، وينص القانون على منع إستغلال المقاولين من الباطن للعمال ، وقصر القضاء الفرنسى المنع على الحالة التى يتحقق فيها « استغلال » العمال ، نقض فرنسى ٣١ يناير سنة ١٩٠١ ، الدوائر المجتمعة ، مجموعة بران ، رقم ١٥ ، ص ٥٢ ، وملاحظات بران **BRUN**) . ولذلك حرمت هذه الصورة ، فى المادة ١٣ / ٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وبعدها المادة ٢٢ / ٢ من قانون العمل القديم ، التى عرفت متعهد توريد العمال بأنه « كل شخص يقوم بتوريد جماعة من العمال لأحد أصحاب العمال دون إشراف منه على العمل أو العمال » ، واستلزمت فيه أن يكون حاصلا على ترخيص من المنطقة الإقليمية للعمل ، وأن يكون العقد معه مكتوباً ، وأن يتحمل صاحب العمل وحده الأجر الذى يتقاضاه ، بحيث لا يجوز للمتعهد « أن يتقاضى أى مبلغ من العامل مقابل تشغيله ، أو إستبقائه فى عمله » (مادة ٢٢ / ٤ و ٥ عمل قديم) . وقد حرم ، أخيراً ، عقد توريد العمال ، كما بينا فى المتن ، فى قانون العمل الجديد .

ولما كان متعهد توريد العمال ليس سوى وسيط بين طرفى عقد العمل ، الذى يقوم بين صاحب العمل وكل عامل ، فإنه يختلف عن « شركات العمل المؤقت **Sociétés de travail temporaire** » — التى ظهرت فى بريطانيا ، وانتشرت فى الولايات المتحدة وفى دول السوق الأوروبية المشتركة ، وعلى الخصوص فى فرنسا ، لتقدم ، إلى أصحاب الأعمال ، ماقد يكونون فى حاجة إليهم من عمال مؤقتين ، أى للقيام بمهام مؤقتة — ، فى أن العمال الذين تقدمهم يرتبطون معها بعقود عمل . وقد أثار تحديد الوضع القانونى لهؤلاء العمال ، إزاء الشركة التى تستخدمهم وإزاء المشروع الذى يستعملهم ، خلافات جمة ، صدر ، فى فرنسا ، لحسمها ، وتنظيم العلاقات القانونية الناشئة عن العمل المؤقت هذا ، قانون ٣ —

الجنائية(٣٣) . ولكن، يجوز لوزير العمل « الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها ، بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين »(٣٤) . وتلتزم هذه الهيئات ، حالئذ ، بالتنظيم الذى وضعه القانون «لتشغيل العمال»(٣٤) ، ولايجوز لها ، على الخصوص ، إقتضاء أجر ، من المتعطل ، لقاء « تشغيله ».

١٧٩ — **تقسيم البحث :** يبقى ، بعد ذلك ، البحث فى إبرام عقد العمل ، بدراسة أركان انعقاده وشروط صحته . فينقسم الباب إلى فصلين ، نبحث ، فى الأول ، أركان عقد العمل ، ونعرض ، فى الثانى ، شروط صحته .

الفصل الأول

فى أركان عقد العمل

١٨٠ — ركن العقد ، التراضى ، تعداد ، ١٨١ — عقد التدرج أو التمرين ، ١٨٢ — عقد العمل تحت الاختبار ، ١٨٣ — المحل ، ١٨٤ — السبب ، ١٨٥ — بقية بنود العقد : لائحة العمل ، احالة ، ١٨٦ — عقد العمل فى القطاع العام ، ١٨٧ — جزاء الاخلال بركن العقد .

١٨٠ — **ركن العقد : التراضى ، تعداد :** ليس لعقد العمل ركن سوى التراضى(١). وإذا توافرت هذه الحقيقة فى كافة العقود(١) ، على

=يناير سنة ١٩٧٢ ، الذى حدد ، على سبيل الحصر ، الحالات التى يجوز فيها لجوء المشروعات للحصول على العملة ، إلى شركات العمل المؤقت (أنظر كاميرلانك وج. ليون –كان ، فقرتى ٢٩٢ مكرر ١ ، والمراجع المشار إليها ص ٣١٨ ، هامش ٤ ؛ ج. ليون – كان G. LYON-CAEN وريبت –تيليه RIBETTES-TILHET ، شركات العمل المؤقت والعمال المؤقتون ، دالوز ١٩٧٢ ، فقه ص ٦٣ وما بعدها ؛ ج. ليون – كان G. LYON-CAEN ، شركات العمل المؤقت فى فرنسا وفى دول الجماعة الاقتصادية الأوروبية ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٩٣ وما بعدها ؛ كاتالا – فرانجو CATALA-FRANJOU ، بمناسبة مشروع قانون : تأملات فى العمل المؤقت ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧١– ١– ٢٤١٤) .

(٣٣) مادة ١٦٧ عمل .

(٣٤) مادة ٢٠ عمل .

فقرة ١٨٠ :

(١) الدكتور حلمى بهجت بدوى ، أصول الإلتزامات ، (الكتاب الأول فى نظرية العقد) ، فقرة ٤٤ .

تقدير أن المحل والسبب ركنان فى الإلتزام الناشىء عنه(٢)، فإنها فى عقد العمل أكثر وضوحاً منها فى غيره ، لأن الشارع قد تكفل ، عند خلو الاتفاق ، بتحديد محل التزام صاحب العمل(٣)، ومحل التزام العامل(٤)، وتولى، بالتالى، توفير سبب لإلتزام كلا العاقدين ، تبعاً لكون محل التزام كل منهما سبباً لإلتزام الآخر(٥). فيكفى ، بناء على هذا ، لقيام عقد العمل ، وأخذ طرفيه بكل أحكامه ، أن يتراضى الطرفان على نوع العقد ، بأن تتجه إرادتاهما إلى إبرام عقد عمل ، لاعقد تمرين، وأن يكون العقد باتاً ، لامعلقاً على شرط الاختبار. على أن إغفال العاقدين لتعيين العمل ، وتحديد الأجر ، نادر الحدوث ، والغالب أن يعنى الطرفان بالاتفاق عليهما ، ويجب ، من ثم ، البحث فيهما. بل قد لايكتفيان ، فى حالات كثيرة ، بهذا التعيين ، ويتوليان تحديد بقية بنود العقد ، وتنظيم كل تفصيلاته .

وعلى ذلك ، نبحث ، فى الفقرات التالية ، عقد التدرج أو التمرين ، عقد العمل تحت الاختبار ، قبل تناول محل التزام كل عاقد ، وسببه ، لننتهى بجزاء الإخلال بركن العقد .

١٨١ — عقد التدرج أو التمرين : لايلتزم العاقدان بقواعد عقد العمل ، ولاتنصرف إليهما أحكامه ، إذا اتجهت إرادتاهما إلى تعليم أحدهما ، الذى يكون ، فى العادة ، صغير السن ، حرفة أو مهنة معينة ، بموجب عقد التدرج ، كما سمى فى قانون العمل(١)، أو عقد التمرين ، كما جاء فى المشروع التمهيدى

(٢) الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، نظرية العقد ، فقرة ١٥٢ . ومع ذلك ، إنتهى بنا التحليل ، أخيراً ، إلى أن للعقد ركنين : التراضى والسبب (أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٣٤ ؛ والدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، جزء أول ، فقرة ٦٨). ولكننا رأينا الاحتفاظ بالتحليل الوارد فى الطبعة الأولى ، لانعدام الأهمية العملية لهذا الاختلاف .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٨٠

(٤) راجع سابقا ، فقرة ١٢٨

(٥) أنظر مؤلفنا فى نظرية الإلتزامات ، المشار إليه ، فقرة ١١١

فقرة ١٨١ :

(١) أنظر عنوان الفصل الأول من الباب الثانى منه .

للمجموعة المدنية(٢)، الذى يمكن تعريفه بأنه إتفاق يتعهد ، بمقتضاه ، صاحب عمل، يكون ، فى الغالب ، صانعا ، بتلقين صبى حرفة ما ، هى ، عادة ، حرفته ، مقابل إلتزام هذا الأخير بأن يعمل لحسابه طيلة مدة العقد(٣). فعقد التدرج ، أو التمرين(٤) ، لايعتبر عقد عمل ، وإن إقترب منه فى بعض نواحيه ، لأن الغرض الرئيسى فيه ، كما يظهر من تعريفه ، تعليم حرفة معينة ، على خلاف العقد الأخير(٥) . ولذلك ، لاتنطبق عليه ، كما أشرنا ، قواعدعقد العمل ، وإن كان يخضع لأحكام قانون العمل ، وعلى الخصوص تلك التى تنظم العمل ، بوضع حدود قصوى لساعاته وأيامه(٦) ، لأن مناط تطبيقها

---

(٢) مادة ٩٧١/ ١ منه .

(٣) أنظر ، فى تعريف عقد التمرين ، رواست وديران ، فقرة ٣٥٨ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢، فقرة ١٨٧ ؛ بران وجالاك ، ص ٦١٩ ؛ وقد ورد تعريفه فى المادة ١/٩٧١ من المشروع التمهيدى للمجموعة المدنية ، المشار إليها : « بمقتضى عقد تعليم المهنة يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية أو صانع أن يمرن ، أو يعمل على تمرين ، شخص آخر مهنة مقابل إلتزام هذا الشخص بنفسه أو ممثلا فيمن ينوب عنه قانونا أن يشتغل لحساب رب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها » . ويحمل التعريف الوارد له فى تقنين العمل الفرنسى أثر التقدم الذى تحقق فى التكوين المهنى : عقد يلتزم بمقتضاه صاحب عمل ، فضلا عن دفع أجر ، بتوفير تكوين مهنى ، أصولى وكامل ، يجرى فى جزء منه فى المشروع ، وفى جزء آخر منه فى مركز لتكوين الصبيان ، لشاب يلتزم ، فى المقابل ، بالعمل لصاحب العمل هذا ، طيلة مدة العقد (مادة ق- ١١٧/ ١ من تقنين العمل الجديد) . وأنظر ، فى عقد التمرين فى القانون الفرنسى ، كامير لانك وج .ليون - كان ، فقرات ٧٦ وما بعدها ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ٣٦٤ وما بعدها ؛ بروشار ، فقرات ٣٩ وما بعدها ؛ أوليبه ، ص ٥٥٢ وما بعدها ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ١٨٧ وما بعدها ؛ برانوجالاك ، فقرات ٢-٣٣٣ وما بعدها ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٢٧٤ وما بعدها ؛ بيك ، فقرات ١٢٤٦ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها ص ٨٨١ ، هامش ١ ؛ پيك وكرير ، فقرات ١٨٦ ومابعدها ؛ رواست وديران ، فقرات ٣٥٨ وما بعدها ؛ سل ، ص ١٧٣ وما بعدها ؛ كابيتان وكيش ، الموجز ، فقرة ١٨١ مكرر ؛ كريميو CRÉMIEUX ، عقد التمرين ، دالوز ١٩٧٢ ، فقه ، ص ٢٣٥ ومابعدها ؛ وقديما داسونفيل DASSONVILLE ، عقد التمرين ونظامه القانونى ، رسالة ، كان Caen سنة ١٩٠٤ .

(٤) Contrat d'apprentissage .

(٥) رواست وديران ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٧ .

(٦) راجع سابقا ، فقرات ١٣٨ وما بعدها .

« العمل التابع »(٧)، الذى يتوافر فى عقد التمرين توافره فى عقد العمل ، من ناحية ، ولأن الشارع ، باعتباره الصبى(٨) «عاملاً متدرجاً »(٩) ، قد أفصح ضمناً عن إرادته فى إخضاعه لأحكام قانون العمل غير تلك التى تنظم عقد العمل. والتجديد ، الذى إستحدث فى القانون الفرنسى ، باعتبار عقد التمرين ، على خلاف الفقه التقليدى(١٠) ، « عقد عمل من نوع مخصوص »(١١) ، ليفيد الصبى من جملة قوانين العمل ، والاتفاقات الجماعية(١٢) ، لايتفق مع مذهب القانون المصرى .

وقد كان عقد التدرج يعتبر ، إلى حين صدور قانون العمل ، عقداً غير مسمى ، لايخضع لغير المبادىء العامة فى نظرية الإلتزامات . وكان هذا نقصاً فى النظام القانونى عندنا ، لأن تنظيم هذا العقد ضرورى لحماية الصبى ، إذ كثيراً مايؤدى إلى الإضرار به جسمانيا ، وخلقيا ، فوق ما يتعرض له من من استغلال الصانع ، الذى قد يدفعه حب الكسب إلى الإفادة بجهد الصبى دون أن يقوم بتعليمه . وقد تدارك الشارع هذا النقص أخيراً ، ووضع ، فى قانون العمل ، أسس تنظيم عقد التدرج ، تاركاً إلى وزير العمل(١٣) ، تعاونه لجان خاصة ، وضع تفصيلات هذا التنظيم ، « حتى تكفل أحكامه حماية الراغبين فى تعلم مهنة أو صناعة ، وتنظيم تدريبهم بما يحفظ حقوق كل من الطرفين ، ويتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القومى بوجه عام »(١٤).

---

(٧) **Travail subordonné** .

(٨) **Apprenti** .

(٩) مادة ١١ عمل .

(١٠) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ رواست وديران ، المرجع السابق .

(١١) **Un contrat de travail de type particulier** (مادة ق ١١٧/ا المشار إليها ؛ وأنظر كاميرلانك وج . ليون -كان ، فقرة ٧٦ ؛ أوليه ، ص ٥٥٢-٥٥٣) .

(١٢) كاميرلانك وج. ليون -كان ، المرجع السابق .

(١٣) مادة ١٣ عمل . وأصدر الوزير المذكور ، فى ذلك ، قراره رقم١٩٧ لسنة ١٩٥٩.

(١٤) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل ، تعليقاً على نصوص الفصل الأول من الباب الثانى منه ، الخاص بالتدرج والتدريب المهنى .

يجب أن يكون عقد التدرج بالكتابة (١٥) ، وأن تدرج فيه بيانات معينة : هى مدة تعلم المهنة ، والمراحل المتتابعة لهذه المدة ، والأجر الذى يدفع للصبى ، على أن يكون « بصورة متدرجة فى كل مرحلة من مراحل التعليم »(١٥) ، ولايقل ، فى المرحلة الأخيرة له ، « عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال فى المهنة التى يتدرج فيها »(١٥). وصياغة النص سيئة ، وحكمها هدف للنقد : توحى بأن الأجر ، فى جميع مراحل التدرج ، عنصر فى العقد ، فى حين أن العمل ، الذى يؤديه الصبى ، أو العامل المتدرج وفقاً لعبارة النصوص ، يجد مقابله فى جهد الصانع لتعليمه حرفته ، أو صناعته ، بحيث لا يستحق الأول ، فى بداية مراحل التعليم على الأقل ، أجراً من الثانى(١٦) . كما أن إستلزام الأجر الأدنى للصبى ، فى آخر مراحل التعليم ، لايتفق مع العدالة ، — حيث يبقى ، فى هذه الفترة ، ذلك الجهد الذى يبذله الصانع دون مقابل — ، ولا مع مصلحة الصبى ، إذ يخشى أن يعمد هذا الأخير إلى الإفادة بجهد الصبى ، ليحصل على مقابل الأجر الذى يدفعه له ، دون العناية بتعليمه . لذلك ، يتقاضى الصبى ، فى القانون الفرنسى ، أجراً تتراوح نسبته بين ١٥ ٪ و ٧٠٪ من الأجر الأدنى ، ليظل ، حتى آخر مراحل التدرج ، أقل منه(١٧) .

وأجيز لكل عاقد أن ينهى العقد ، بإرادته المنفردة ، قبل نهاية مدته ، على أن يخطر العاقد الآخر بذلك « قبل ثلاثة أيام على الأقل » ، وإن كان حق الصانع ، فى إنهاء العقد ، مقيد بأن يثبت لديه « عدم أهلية » الصبى ، أو « عدم إستعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة »(١٨) .

وعهد الشارع ، — حتى يكسب نظام التدرج مرونة بتلاءم بها مع كل صناعة أو حرفة — ، إلى لجان خاصة بتنظيم تفصيلاته : « تحديد المهن

---

(١٥) مادة ١٢ عمل .

(١٦) بل يجوز ، كما لاحظ البعض فى الفقه ، أن يكون التكوين المهنى للصبى عبئا على الصانع لايقبل معه أن يدفع لهذا الأخير أجراً ، بل وأن يشترط أن يتقاضى فى مقابله أجراً (ريفيرو وسافاتييه ، ص ٢٧٦) .

(١٧) كاميرلانك وج. ليون —كان ، فقرة ٧٧ .

(١٨) مادة ١٤ عمل .

الخاضعة للتدرج ، ومدة التدرج فى كل مهنة ، ونسب الأجور المعطاة فى كل مرحلة من مراحل التدرج ، والبرامج الدراسية النظرية والعملية ، ونظام الاختبار ، والشهادة التى تعطى فى هذا الشأن والبيانات التى تدون بها » (١٩). على أن تراعى ، فى ذلك كله ، سن الصبى ، ونوع العمل ، و « طريقة التعليم »(١٩) وتقدم اللجان إقتراحاتها إلى وزير العمل ليصدر قراراتها(٢٠) .

وتشكل تلك اللجان ، بقرار من وزير العمل(٢١) ، من « مندوب أو أكثر » من كل من منظمات أصحاب الأعمال ، ونقابات العمل ، والجهات الإدارية المختصة ، كوزارات العمل ، والصناعة ، والتجارة ، والاقتصاد ، والتربية والتعليم(٢٢) . وسميت ، فى نصوص القانون(٢٣) ، لجان ثلاثية ، لكونها ، على هذا الوجه ، تشكل من أطراف ثلاثة .

على أن عقد التدرج ، باعتباره طريقا لتعليم المهنة ، كان يتفق ، فى العصور الماضية ، مع النظام الاقتصادى ، الذى كان الإنتاج فيه يقوم على ذوى الحرف ؛ أصحاب المصانع الصغيرة . ولذلك ضحا ، الآن ، ظله ، وتضاءلت أهميته ، فى الوقت الحاضر ، تبعاً لتضاؤل دورهم فى الإنتاج ، الذى صار يعتمد على المشروعات الصناعية الضخمة . ويقوم ، الآن ، التكوين المهنى(٢٤) ، فى الدول المتقدمة ، فى معاهد خاصة تعدها الدولة ، أو فى مراكز للتدريب ؛ تلحق بالمصانع الكبرى ، يتلقى فيها الصبيان دراسة نظرية ، وتدريباً عملياً ، على أيدى متخصصين ، مؤهلين لتعليمهم ، ويحصل الصبيان ، بعد إنتهاء تعليمهم ، على شهادات ، متفاوتة المرتبة ، بحسب درجة المعهد ، أو المركز ، الذى التحقوا به ، ويوفر بعضها لصاحبها مدخلا إلى التعليم العام ، وتهيىء لهم ، فى

---

(١٩) مادة ١٣ / ٢ عمل .

(٢٠) مادتا ١٣ / ٣ و ١٥ عمل .

(٢١) مادة ١/١٣ عمل ، التى أعطت الاختصاص لوزير الشئون الاجتماعية والعمل الذى أصدر بتشكيلها ، كما أشرنا ، قراره رقم ١٩٧ لسنة ١٩٥٩ .

(٢٢) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل تعليقاً على الفصل الأول من الباب الثانى المشار إليه.

(٢٣) مادة ١/١٣ عمل .

(٢٤) Formation professionnelle .

كل الأحوال ، رغداً من العيش قد يغبطهم عليه كثير من خريجي الجامعات(٢٥).

وأياً كانت أهمية عقد التمرين ، فإنه يجب أن يحظى ، من الشارع ، بعناية أوفر في تنظيمه ، يكفل ، بمقتضاه، للصبي ، حماية كافية ، ويستلزم ، على الخصوص ، في الصانع ، شروطاً معينة ، تتعلق بالشرف ، والأمانة ، وحسن السمعة ، فضلا عن الكفاية المهنية ، حتى لايؤدى هذا العقد إلى الإضرار بالصبي جثمانياً أو خلقياً ، فضلاً عن تعرضه لاستغلال الصانع ، الذى قد تدفعه الأنانية إلى الإفادة بجهد الصبي دون أن يعنى بتعليمه . وقد دفعت هذه المخاطر بالشارع الفرنسي إلى أن يولى عقد التمرين ، أو التعليم المهنى فى عبارة أكثر دقة ، أهمية بالغة ، ويضع له ، فى وقت باكر ، تنظيما دقيقاً ، بقانون، تلو قانون ، — لتحسين التكوين المهنى للصبي ، من ناحية ، ولزيادة الحماية، والحقوق له ، من ناحية أخرى — ، صدر آخرها فى ١٦ يوليو سنة ١٩٧١ ، الذى يجب إعتباره ، عندنا ، نموذجاً يحتذى(٢٦) . ويظهر تعريف العقد ، فى هذا القانون الأخير ، مبلغ إهتمام الإرادة الشارعة به : « عقد التمرين هو عقد عمل من نوع خاص ، بمقتضاه يتعهد صاحب العمل ، فضلا عن دفع أجر على الوجه المحدد فى هذا القانون ، بتوفير تكوين مهنى ، منظم وكامل ، يعطى بعضه فى المشروع ، وبعضه فى مركز لتكوين الصبيان ، لعامل حدث : يلتزم ، بالمقابل ، بالعمل لحساب صاحب العمل هذا طيلة مدة العقد »(٢٧).

١٨٢ — عقد العمل تحت الإختبار : وقد لايقصد الطرفان الإرتباط نهائيا بالعقد ، والإلتزام بأحكامه ، بل يفضلان إرجاءه إلى ما بعد تجربة كل

---

(٢٥) أنظر ، فى التكوين المهنى فى فرنسا وفقاً لأحدث القوانين ، كامير لانك وج . ليون- كان ، فقرات ٨٢ وما بعدها ؛ وفى مصر قديما سلطان SULTAN ، مسألة التمرين فى مصر ودور التعليم الفنى ، رسالة ، مونبلييه Montpellier سنة ١٩١٧ .

(٢٦) يرجع تنظيم عقد التمرين ، فى فرنسا ، إلى قانون ٢٢ فبراير سنة ١٨٥١ ، ثم نصوص الباب الأول من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى القديم ، ثم قانون ٢٠ مارس سنة ١٩٢٨ . وهذه كانت خاصة بالمهن الصناعية والتجارية ، إلى جانب قانون ١٨ يناير سنة ١٩٢٩ ، المعدل بقانون ٦ يناير سنة ١٩٤٤ ، وأمر عالى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٤٥ ، الذى نظم عقد التمرين فى المهن الزراعية ، وقانون ١٠ مارس سنة ١٩٣٧ ، الذى نظمه فى المهن الحرفية Artisanales .

(٢٧) مادة ١١ من قانون ١٦ يوليو سنة ١٩٧١ المشار إليه .

منهما لما ينتج عن العقد ، ليكون صاحب العمل على بينة من قدرات العامل ، وهذا الأخير على علم بظروف العمل ، حتى يقدر كل منهما ، بعد ذلك ، إبرام العقد أو عدم إبرامه[١] . ويطلق عليه ، فى هذه الحالة ، « العقد تحت الاختبار »[٢] .

والعقد ، حسب المبادىء العامة ، يلزم طرفيه ، نهائياً ، منذ إبرامه[٣] ، فيكون العقد تحت الإختبار إستثناء على هذه المبادىء[٤] ، ولا يفترض ، من ثم ، وجوده بين العاقدين . بل يجب أن يكون منصوصاً على بند الإختبار صراحة فى العقد[٥] ، أو يستخلص ضمنا منه[٦] ، وإن كانت العادات ، فى فرنسا ، قد

فقرة ١٨٢ :

(١) أنظر فى عقد العمل تحت الاختبار : دبران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ١٦٠ وما بعدها ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ٨٠ وما بعدها ؛ أوليبيه ، ص ٩١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٦٦ وما بعدها ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرات ١٢٧ وما بعدها ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٢٣ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢— ٩٧ وما بعدها ؛ پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٧٦ وما بعدها ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٣٩٩ وما بعدها و٤٠٤ وما بعدها ؛ بيسكوف ، المقال المشار إليه ، ص ١٠٩ وما بعدها ؛ جونيدك GONIDEC ، التعهد تحت الاختبار فى فرنسا وفى الأقاليم عبر البحار ، دالوز ١٩٥٨ ، فقه ، ص ٣٥ وما بعدهـا ؛ سينای SINAY ، العمل تحت الإختبار ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ١٥٠ ومابعدها ؛ ريبت — تيليه RIBETTES-TILLHET وڤيبو WIBAUT ، فترة الاختبار فى الاتفاقات الجماعية ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٨ ، ص ٢٩٩ وما بعدها .

(٢) Contrat à l'essai .

(٣) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السـابق ، فقرة ١٣٦ وكذلك تومسان — سانتنوى THOUSIN-SAINTENOY وشولر SCHLIELER ، عقد الاستخدام ، رقم ٥٥ .

(٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٣ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢— ٩٨ / ١ ؛ كامير لانك عقد العمل ، فقرة ٨٠— د ؛ تومسن — سانتنوى وشولر ، المرجع السابق ، رقم ٥٦ .

(٥) بران وجالان ، المرجع السابق ؛ استئناف ليون Lyon ١٩ مارس سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٧ ، مختصر ، ص ١١ .

(٦) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ تومسان — سانتنوى وشولر ، المرجع السابق ، رقم ٥٦ ؛ نقض فرنسى ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٣ ، ص ١١٥ .

تقوم ، فى إيجابه ، مقام رضاء طرفيه[٧] . ويجب ، لصفته الإستثنائية ، على من يدعى وجوده أن يقيم الدليل عليه[٨] .

وإدراج بند الإختبار فى العقد لاينال من قوته الملزمة ، ولايجعل منه ، كما ذهب البعض[٩] ، عقداً غير لازم . فهو لايختلف عن العقد ، الذى يخلو منه ، كما سنرى ، إلا فى مكنة إنهائه . ويجب ، وبالتالى، على طرفيه تنفيذه . فلا يستطيع صاحب العمل ، إستناداً إلى بند الإختبار ، التحلل منه ، قبل تنفيذه بتجربة قدرات العامل ، لعدوله عن إنشاء الوظيفة [١٠]، أو لادعائه بقوة قاهرة عجز عن إقامة الدليل عليها[١١] ، وإلا كان سلوكه « خفة ملومة » [١٢] ، مستوجبة لتعويض العامل عن « حرمانه ، بعد إجراء تجربة مرضية ، من فرصة الحصول على وظيفة مستقرة ومجزية »[١٣]

- **التكييف القانونى للعقد** : وأثارت طبيعة العقد تحت الإختبار ، فى الفقه الفرنسى ، خلافات جمة ، وتعددت آراء الفقهاء فى تكييفه . إعتبره بعضهم عقداً مؤقتا[١٤] ، يدخل فى دائرة العقود غير المسماة ، ولا يختلط بعقد العمل ، إذ ينحصر موضوعه فى تقدير ظروف العمل عموماً ، وكفاية العامل

---

(٧) أوليبه ، ص ٩١ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ديرانوفيتو ، المرجع السابق. وتتضمن الاتفاقات الجماعية ، فى فرنسا ، عادة ، تنظيما لبند الاختبار (كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٢٧) .

(٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٠ - د؛ وكامير لانك وج . ليون -كان ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ استئناف ليون Lyon ١٩ مارس سنة ١٩٤٦، دالوز ١٩٤٧ ، مختصر ، ص ١١ ؛ وقرب نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ -٢- م ١٩٢ ، واستئناف بواتييه Poitiers ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨، مختصر ، ص ٣٢ (إثبات الاتفاق على تجديد فترة الاختبار) .

(٩) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٤ .

(١٠) نقض فرنسى ٢٣ مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٤٦٨ .

(١١) استئناف إكس Aix ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٣٦٩ .

(١٢) "Légèreté blamable» . .

(١٣) استئناف إكس ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ المشار إليه .

(١٤) Contrat provisoire

خصوصا[١٥] . فهو ، فى عبارة أخرى ، عقد من نوع خاص[١٦] ، يختلف ، عن عقد العمل ، فى طبيعة موضوعه[١٧] . فإذا ما كان الإختبار مرضيا ، قام على أثره ، بين الطرفين ، عقد عمل . عيب ، على هذا الرأى ، عدم اتفاقه مع إرادة العاقدين ، فهما لايبرمان ، فى الواقع ، سوى عقد واحد ، بحيث إذا ما إجتيزت فترة الإختبار ، فإنهما يرتضيان استمرار العلائق بينهما ، ولاينشئان علائق جديدة[١٨] . ويرجع ، تبعا لهذا ، فى تقدير توافر أركان العقد ، أو شروط صحته ، إلى وقت إبرام العقد تحت الإختبار[١٩] .

وذهب البعض الآخر إلى اعتباره عقداً معلقاً على شرط واقف ، قياساً على حكم المادة ١٥٨٨ من المجموعة المدنية الفرنسية ، المقابلة للمادة ٤٢١/١ من التقنين المدنى عندنا ، التى تجعل البيع بشرط التجربة عقداً معلقاً على شرط واقف ، فيكون عقد العمل ، على غراره ، معلقاً على شرط واقف ، هو الرضاء بنتيجة الإختبار[٢٠] . على أن هذا التحليل ، إن كان مقبولا بالنسبة لعقد فورى ، لايتفق مع طبيعة العقد المستمر ، حيث تفتقر العلاقات ، التى تولدت عنه ، إلى الأساس القانونى إذا إعتبر العقد كأن لم يكن لتخلف الشرط[٢١] ، ويكون إفتراض عقد آخر ، ذى صفة مؤقتة ، تستند إليه تلك العلاقات ، ضروريا لتبرير وجودها ، لنعود ، من جديد إلى فكرة العقد المؤقت[٢٢] .

---

(١٥) ديموج DEMOGUE ، العقود المؤقتة ، فى « دراسات فى القانون المدنى إحياء لذكرى هـ . كابيتان H. CAPITANT ص ١٥٩ ومابعدها» (مشار إليه فى ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١ —١ ، وص ٢٨٥ ، هامش ٤) .

(١٦) Contrat *sui generis* .

(١٧) جونيدك ، المقال المشار إليه ، ص ٣٥ .

(١٨) دیران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢—٩٩/أ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٨١ ؛ بولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٨٣ .

(١٩) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٢٠) هذا هو الرأى الغالب فى الفقه الإيطالى ، أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١— ٢ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٨٨ ، هامش ٢ .

(٢١) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٨١ — ب/أ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٨٧ .

(٢٢) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

ونرى . مع الجمهور ، أن العقد . عند إشتراط الإختبار . معلق على شرط فاسخ : عدم الرضاء عن التجربة[٢٣]. ويتفق هذا التكييف مع قصد العاقدين ، لأن كل ما يميز العقد ، فى تلك الحالة ، هو مكنة إنهائه فى أى وقت[٢٤]. وينبنى ، على هذا التصوير ، أن تنطبق على علاقات الطرفين ، فى فترة الإختبار ، قواعد عقد العمل ، ويؤخذان بالتشريعات المنظمة للعمل . فإذا تخلف الشرط ، تأكد العقد ، وحسبت أقدميه العامل ، مثلا ، فى المشروع ، من تاريخ العقد[٢٥]. وإذا تحقق الشرط ، إنفسخ العقد ، دون أثر رجعى (٢٥) ، لأن طبيعة العقد المستمر تجعل زوال الإلتزام « إنما يكون فى الوقت الذى تحقق فيه الشرط »[٢٦] .

وينبه البعض إلى عقم هذا الجدل الفقهى ، وعدم جدوى نظرية الشرط الفاسخ لتكييف عقد عمل ، يتضمن فترة إختبار ، لأن إقترانه بها ، لا يلحق وصفاً بالإلتزامات الناشئة عنه بين طرفيه ، بل يتعين على كل منهما ، فور إبرامه ، تنفيذ ما ترتب منها على عاتقه ، ويخضع ، فى شأنها ، لأحكام عقد العمل ، ولجملة قوانين العمل[٢٧]. وكل ما يؤدى إليه بند الإختبار ، ويميز العقد المقترن به ، إطلاق إرادة العاقد فى إنهائه غير عابىء بالقيود القانونية على إنهاء العقد الذى يخلو منه[٢٨] . وربما كان الأدق ، فى رأيهم ، ذكر « فترة

---

(٢٣) بران وجالان ، فقرة ٩٩–٢ /ب ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦١–٣ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ص ٣٢٥ ؛ وأخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا التكييف (أنظر نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٥ ، مجموعة بران ، رقم ٤١ ، ص ١٤٠ ، وملاحظات بران BRUN) .

(٢٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضا القاهرة الإبتدائية ١٢ فبراير سنة ١٩٥٢ ، المحاماة ، السنة ٣٣ ، رقم ٥٦٢ ، ص ١٢٩٦ .

(٢٥) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٢٦) مادة ١/٢٧٠ مدنى .

(٢٧) كامير لانك وج . ليون – كان ، فقرة ١٢٨ ؛ پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٩٣ .

(٢٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨١– ٢ ؛ وأنظر ، كذلك ، پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٩٢ ؛ والدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٤ .

الإختبار »(٢٩) فى العقد ، بدل العقد تحت الإختبار(٣٠) .

— **مدة الإختبار :** ويتعين أن يقترن بند الإختبار بمدة معينة ، وإلا وقع البند باطلا ، لعدم تعيين محله (٣١) ، وقام العقد خاليا منه(٣٢) .

« وتحدد مدة الإختبار فى عقد العمل »(٣٣) ، لأنها تختلف حسب ظروف العاقدين ، وعلى الخصوص مهنة العامل(٣٤) ، فهى للعامل ، أقصر منها للمستخدم ، ولصغار المستخدمين ، أقصر منها لكبارهم(٣٥) ، ويكون ، من ثم ، للعاقدين تحديد المدة التى يريانها كافية له(٣٦). إنما لا يجوز ، بتحديد فترة بالغة الطول(٣٧) ، أو بتجديدها مراراً عند إنتهائها(٣٨) ، أن يقصد صاحب العمل ، على الخصوص ، التحايل على قواعد القانون فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة (٣٩) . لذلك ، تولى الشارع وضع حد أقصى لفترة الإختبار ، وحرم ، على العاقدين ، تجديد المدة المتفق عليها بعد إنقضائها . فكان ، وفقاً للمادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢(٤٠) ، لا يجوز ، من ناحية ، أن تزيد تلك الفترة ،

---

(٢٩) **Periode d'essai** .

(٣٠) **Contrat à l'essai** .

(٣١) مادة ١/١٣٣ مدنى .

(٣٢) أنظر ، فى عكس ذلك ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ ، الذى يرى اعتبار فترة الاختبار ثلاثة شهور إذا أغفل العاقدان تحديد المدة . إنما يمنع الأخذ بهذا الرأى أن الشارع حدد مدة الثلاثة شهور باعتبارها حداً أقصى لفترة الاختبار ، لا مدة قانونية له تغنى عن الاتفاق عليها .

(٣٣) مادة ٣١ عمل .

(٣٤) جروتل ، فقرة ٦٦ .

(٣٥) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٧٦ .

(٣٦) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٤ .

(٣٧) نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ —٢— ١٠١ ؛ و ٢٥ أبريل سنة ١٩٣٦ ، سيرى ١٩٣٦ —١— ٢٨٠ .

(٣٨) نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ١٠٠ .

(٣٩) كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٢٩ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٤٨٢ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٤—١ .

(٤٠) قارن المادة ٢/٣٠ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

للعامل ، البالغ سبعة عشر عاما ، عن ستة شهور ، ولا أن تجاوز ، لمن يقل عمره عن هذه السن ، ستة شهور بعد بلوغها ، وإن أجيز أن تبلغ ، في مجموعها ، سنتين بالنسبة له ، ولايجوز ، من ناحية أخرى ، « تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرتين عند صاحب عمل واحد » . وليس ، لإختلاف المدة بحسب سن العامل حكمة ظاهرة ، لاسيما وأن الفترة القصوى ، المحددة للعامل البالغ ، طويلة . وقد أساء بعض أصحاب الأعمال إستعمال هذه السعة لإنقاص حقوق العامل(٤١) ، فعدلت هذه الأحكام بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٨ ، الذى ضيق فى القيد الثانى ، محرماً « تعيين العامل تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد » ، ونقلت هذه القاعدة إلى المادة ٤٤ من قانون العمل القديم ، ثم إلى المادة ٣١ ، من القانون الجديد ، اللتين ضيقتا كذلك ، فى القيد الأول ، وأنقصت المدة القصوى للاختبار إلى ثلاثة شهور مهما كانت سن العامل . وهكذا ضاق القيدان ، حماية للعامل ، وتوقيا لغش صاحب العمل . وأصبح ، فى عبارة مجملة ، لايجوز تعيين العامل تحت الإختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا أكثر من مرة واحدة .

وكلا القيدين هدف للنقد . أما القيد الأول ، فلأنه يحدد مدة قصوى واحدة لجميع العمال على إختلاف طبيعة ، وأهمية ، أعمالهم ، مسوياً بين العامل اليدوى ، — الذى لايرد إختباره ، عادة ، إلا على مهارته فى أداء عمله ، التى يمكن الكشف عنها خلال فترة قصيرة — ، والعامل الفنى ، ذى التخصص العالى ، والمستخدم الكبير ، الذى يتخذ صاحب العمل منه معاوناً له ، ويكون لطباعه ، وصفاته الشخصية ، وزن ، لدى هذا الأخير ، لايقل عن كفاءته ، ويستلزم الكشف عن صلاحيتهما فترة أطول . وإذا كانت مدة الثلاثة أشهر تبدو معقولة للمستخدمين العاديين ، فإنها قد تكون قصيرة لكبارهم ، أو للفنيين ذوى التخصصات العاليه أو الدقيقة ، ولكنها جد طويلة للعمال ، الذين يكفى ، عادة ، عدة أيام ، أو على الأكثر بضعة أسابيع ، للحكم على قدراتهم . فنى فرنسا مثلا ، تحدد فترة الإختبار فى الإتفاقات الجماعية ، —

---

(٤١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٨ .

كمدة قصوى لاتجوز زيادتها فى عقود العمل الفردية(٤٢) — ، وهى تطول بزيادة أهمية الوظيفة : تتراوح بين خمسة أيام وأسبوعين للعمال ، وشهر أو شهرين للمستخدمين ، وشهرين أو ثلاثة أشهر لرؤساء العمال ، وثلاثة أو ستة أشهر « للكوادر » أو كبار المستخدمين(٤٣) .

وأما القيد الثانى فلا ضرورة له مع وجود مدة قصوى تتناسب مع طبيعة العمل ، لأن تحريم تجديد فترة الإختبار إذا كان يجنب العامل غش صاحب العمل سىء النية ، فإنه قد يكون ضاراً به ، إزاء صاحب العمل حسن النية ، الذى يحدد للاختبار فترة قصيرة ، لم تمكنه من الكشف عن قدرات العامل ، فلا يجد مناصاً من إنهاء العقد معه ، حتى لايبرمه ، نهائياً ، مع عامل لم يطمئن تماماً ، إلى صلاحيته ، حين أن تجديد المدة يتيح للعامل فرصة أخرى لاثبات جدارته ، ويفتح أمامه الأمل فى البقاء فى عمله . ويكفى ، حماية له ، ألا تزيد فترات الإختبار ، مهما تعددت ، عن المدة القصوى .

ولما كانت الحكمة ، فى الإختبار ، الكشف ، للعامل ، عن ملاءمة ظروف العمل ، ولصاحب العمل ، على الخصوص ، عن صلاحية العامل ، فإن مدة الإختبار تقف فى فترة مرض العامل(٤٤) ، أو غلق المنشأة أياً كان سببه(٤٥) ، لتمتد ، على خلاف المبادىء العامة فى نظرية الوقف(٤٦) ، بقدر فترة المرض ، أو الإغلاق ، أو على العموم بقدر فترة وقف العمل(٤٧) .

وكان تحقيق تلك الحكمة يؤدى ، كذلك ، إذا إستدعى العامل ، خلال

---

(٤٢) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٢ ، والأحكام المشار إليها ص ١٤٥ ، هامش ١٦ . ولكن يجوز للأفراد الاتفاق على مدة أقصر (نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٦ جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٦١ ، ص ٧٦١) .

(٤٣) كامير لانك ، المرجع السابق .

(٤٤) استئناف پاريس ٧ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٤٥٢ ؛ وأنظر كذلك بران وجالان ، ملحق ، رقم ٢ — ٩٧ ، والأحكام المشار إليها هامش ٨ ، ص ٦٢ .

(٤٥) استئناف باريس ٢٠ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٨ — ٢ — ٥٣ .

(٤٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٧ .

(٤٧) نقض فرنسى ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٧ ، ص ١٣٢ .

فترة الإختبار ، لأداء الخدمة العسكرية ، وقف هذه الفترة إلى حين عودته إلى عمله(٤٨) . ولكن الشارع ، فى نص عجيب ، رتب على تجنيد العامل إسقاط بند الإختبار ، ليصبح العقد باتاً : تعتبر فترة الإختبار « قد قضيت بنجاح »(٤٩) . ولا يتنافى هذا الحكم مع المصلحة فقط ، أو يتعارض مع الفكرة الأولية للعدل فحسب ، ولكنه ينبو عما تقبله الفطرة السليمة ، قبل أن يستحيل رده إلى أية قاعدة قانونية .

وتحريم تعيين العامل « تحت الإختبار » أكثر من مرة ، لدى صاحب العمل ، منوط بوحدة العمل الذى استخدم لأدائه . أما إذا بانت ، بعد الإختبار ، عدم صلاحية العامل لأداء العمل المتفق عليه ، وعرض صاحب العمل عليه عملا آخر ، يختلف عنه ، فيجوز أن يعين ، تحت الاختبار ، مرة أخرى ، لأدائه (٥٠) .

فإذا حدد العاقدان ، للاختبار ، فترة تزيد على الحد الأقصى الذى وضعه القانون ، تنقص المدة ، حتماً ، إلى هذا الحد ، ولا يكون لاتفاقهما أثر فيما يجاوزها(٥١). إنما يبقى ، بعد ذلك ، تحديد العلاقات بينهما حين إنتهاء الفترة القصوى : نرى ، مع بعض الفقهاء(٥٢) ، أن يصبح العقد ، بانقضاء هذه الفترة ، عقداً غير محدد المدة إذا كان الطرفان ، وقت إبرامه ، على علم بعدم جواز إتفاقهما ، على تقدير إنصراف إرادة كليهما إلى الإحتفاظ بمكنة إنهاء العقد بعد إنقضاء الفترة القانونية . أما إذا كان العاقدان يجهلان ، وقت إبرام العقد ، تحريم إتفاقهما ، بقيت آثار العقد قائمة بينهما إلى نهاية المدة المحددة فيه ،

---

(٤٨) أنظر ، فى وقف عقد العمل ، مدة تجنيد العامل ، لاحقا ، فقرة ٢٥٠.

(٤٩) مادة ٢/٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية (فقرة أضيفت بالقرار بقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠) . وكذلك المادة ٢/٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن خدمة ضباط الاحتياط بالقوات المسلحة (فقرة أضيفت بالقرار بقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣) .

(٥٠) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ .

(٥١) ديران وڤيتو ، جزء ٢ فقرة ١٦٤-٣ ؛ وقارن تومسان - سانتنوى وشولر ، المرجع ، السابق ، فقرة ٧٩ .

(٥٢) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

ليصبر ، بانتهاء الفترة القانونية ، عقداً محدد المدة ، على تقدير إنصراف النية ، وقت إبرامه ، إلى الإرتباط حتى حلول الإجل المتفق عليه(٥٢). ومع ذلك ، يرى البعض ، فى الفقه المصرى ، أن العقد يصبح ، بانتهاء المدة القصوى . غير محدد المدة ، دون تفرقة بين حالة وأخرى(٥٣) .

— **مدة الإختبار فى نظام العاملين بالقطاع العام :** وإذا كان الشارع قد قضى ، كذلك ، فى نظام العاملين بالقطاع العام ، بأن « لايجوز وضع العامل تحت الإختبار أكثر من مرة واحدة »(٥٤)، فإنه قد أطال مدته ، حين أوجب وضع العامل ، عند تعيينه ، « تحت الإختبار لمدة لاتزيد عن ستة شهور» (٥٥). ويوجه الشارع خطابه إلى السلطة المختصة بالتعيين فى الوظائف ، ولايلحق وصفاً بعلاقة العمل التى ينشئها قرارها بالتعيين فيها . ويجب ، من ثم ، أن ينص ، فى هذا القرار ، على وضع العامل تحت الإختبار ، ويحدد المدة لاختباره ، على ألا تزيد على ستة شهور. فإذا لم يتضمن القرار بند الإختبار ، قامت علاقة العمل باتة ، وكانت السلطة التى أصدرته مسئولة عن مخالفتها للقانون .

وتبدأ مدة الإختبار من تاريخ تسلم العمل(٥٥) . ويتعين البت فى صلاحية العامل ، خلال هذه المدة ، « وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس الإدارة »(٥٥) .

واستثنى ، « من نظام الإختبار » ، « المعينون فى الوظائف العليا »(٥٥) ، وهى الدرجات الممتازة ، العالية ، والمدير العام(٥٦)، ليكون تعيينهم ، منذ البداية ، نهائيا . ولا يتفق هذا الحكم ، كما أشرنا ، مع حسن السياسة التشريعية(٥٧).

— **إنهاء العقد فى فترة الإختبار :** لكل عاقد ، خلال فترة الإختبار ، أن ينهى العقد ، بمحض رغبته ، فى أية لحظة ، « دون بيان الأسباب » (٥٨) .

(٥٣) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٩ .

(٥٤) مادة ٢/١٨ عاملين

(٥٥) مادة ١/١٨ عاملين .

(٥٦) أنظر جدول الوظائف الملحق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(٥٧) راجع سابقا ، فقرة ٢٣ .

(٥٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢، فقرة ١٦٥ ؛ پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٧٧ وما بعدها ؛ أوليبه ، ص ٩١ .

ويستوى أن يبادر إليه، بمجرد ظهور بوادر الفشل ، عقيب بداية الإختبار ، أو يتراخى فيه إلى اليوم الذى يسبق إنتهاء مدته(٥٩) . فالخاصية الأساسية للعقد تحت الإختبار ، وسبب وجوده ، هى تقريره ، لكل طرف فيه ، رخصة مطلقة فى الإنفراد بإنهائه فى أية لحظة(٦٠) . وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن للعاقد إنهاء العقد لأى سبب ، ولو كان على غير صلة بعلاقات العمل ، ولا يمكن أن تثار فكرة التعسف ، أو الرجوع إلى المبادىء العامه للحكم بالتعويض(٦١). وإستندت ، فى قضائها ، على ما جاء ، فى تقنين العمل ، خاصاً بهذا العقد ، فى أحد تطبيقاته ، من عدم وجوب أى تعويض إذا وقع إنهاؤه فى فترة الإختبار(٦٢) ، لأن هذه القاعدة ، وإن كانت خاصة بالممثلين التجاريين ، إلا أن تخصيص هذه الطائفة بفحوى خطابها ، دون باقى الطوائف ،

---

(٥٩) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٤ ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٠ . ويجب ، وفقاً للمبادىء العامة ، أن يصل الإخطار بالإنهاء ، إلى علم العاقد الآخر ، قبل انتهاء فترة الاختبار ، وإن كان وصوله إليه قرينة على علمه به (مادة ٩١ مدنى). ولكن العامل ، الذى علم بنية صاحب العمل فى إنهاء عقده ، فلجأ ، بطريق الغش ، إلى وسائل ملتوية لتأخير وصول الإخطار بإنهائه ، الذى بعث به هذا الأخير إليه ، إلى مابعد إنتهاء فترة الإختبار ، لايستطيع التمسك بهذا التأخير ، للإدعاء بقيام عقد عمل بات بإنقضاء هذه الفترة (نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٧٢ ، ص ٧٦٢).

(٦٠) سيناى ، المقال المشار إليه ، ص ١٥٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ؛ وأنظر كذلك أوتييه ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، فقرة ٣٨ .

(٦١) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٨٨ ، ومجموعة بران ، رقم ٤٠ ، ص ١٣٩ ؛ وأنظر كذلك ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥٧ (إلا إذا حددت ، فى العقد ، فترة للإخطار ، فيجب على صاحب العمل إحترامها) ؛ ١٨ يناير سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٣٥٣ ؛ ٥ ديسمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ - ٤ - ٢٥٤٦ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، المجلة السابقة ، ١٩٦٥ - ٤ - ١٥٠ ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، مختصر ، ص ١٢٠ (وإذا كان فصل العامل ، كطبيب العمل مثلا ، محاطاً بضمانات خاصة ، فإن هذه الضمانات لاتنطبق إلا على العقد البات ، ولا يفيد منها العامل المعين تحت الإختبار) ؛ إستئناف باريس ٧ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٤٥٢ .

(٦٢) مادة ٢٩/م من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى (القديم) .

إحتمال غير قريب(٦٣). وانتقد الجمهور ، فى الفقه ، هذا القضاء ، ويرى ، على العكس منه ، أن باعث الإنهاء يجب أن يكون محصوراً فى نتيجة التجربة ، كأن يستند ، مثلا ، إلى عدم مهارة العامل ، أو إلى سوء فى طباعه يؤثر على وفائه بالتزامه(٦٤) ، لأن العقد تحت الإختبار ، كأية عملية قانونية ، محدود ، ومشروط بغايته : السماح بتقدير الكفاية المهنية أو العلم بظروف العمل ، «وفى خارج هذه الحدود ، تفقد القواعد الخاصة به كل قوتها »(٦٥) . فإذا كان الدافع إلى الإنهاء غير متصل بنتيجة التجربة ، طبقت القواعد الخاصة بإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، لاتلك التى تحكم إنهاء العقد تحت الإختبار(٦٦). وينبنى ، على هذا ، أن الإنهاء ، إذا كان الدافع إليه خلافات سياسية ، أو معتقدات دينية ، يقع تعسفيا ، ويستوجب مسئولية العاقد الذى لجأ إليه(٦٦).

ولم يكن هذا النقد عديم الأثر على القضاء . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية ظلت تعترف لصاحب العمل ، فى تقدير الكفاية المهنية للعامل خلال فترة الإختبار ، بسلطة تقديرية(٦٧) ، لا تخضع ، فى استعمالها ، لرقابة القضاء(٦٨) ، وتتأسس ، فى الحقيقة ، على سلطة الإدارة التى له فى مشروعه(٦٩) ، فإنها

---

(٦٣) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ المشار إليه .

(٦٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٦٦١ – ٤

(٦٥) كاربونييه CARBONNIER ، تعليق على نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ المشار إليه ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٣٦ ، على الخصوص ص ٣٨ ، عامود ١ .

(٦٦) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٤ – ب ؛ جروتل ، فقرة ٦٨ ؛ أوليه ، ص ٩٢ ؛ سيناى ، المقال المشار إليه ، ص ١٥٨ ؛ كاربونيه ، التعليق المشار إليه على نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٤٥ ؛ أوتييه AUTIE الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، فقرة ٤٠ .

(٦٧) نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٥٧ ، المشار إليه : « فيما عدا سوء النية ، لصاحب العمل حرية فى تقدير ما إذا كان المستخدم يحوز الصفات الضرورية خلال فترة الاختبار التى رضى بها » ؛ وأنظر كذلك استئناف شامبرى Chambéry ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ –٤– ٥١ .

(٦٨) نقض فرنسى ١٨ أبريل سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ –١– ١٨٣ ؛ ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ –٢– ١٣٧٣٢ ؛ وأنظر تطبيقاً كذلك فى نقض فرنسى ٢٢ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٢١٨ .

(٦٩) قرب بولانى ، المرجع السابق .

أصبحت تدينه حين ينهى العقد لدوافع منقطعة الصلة بنتيجة التجربة ، ليكون إنهاؤه إما وليد نية الإضرار ، وإما نتيجة خفة ملومة ، ومن ثم تعسفيا ، يقيم مسئوليته عن تعويض الضرر الذى لحق العامل منه . فقضت بأن فصل العاملة وإبنها فى فترة الإختبار ، - ليس إستناداً إلى نتيجة التجربة ، وإنما بقصد الإنتقام من الأسرة ، التى كان رئيسها يعمل كذلك لدى صاحب العمل ، الذى فصله ، بدوره ، بطريقة تعسفية - ، مبعثه نية الإضرار بهما ، وتبعا لهذا مشوباً بالتعسف ، ويستوجب الحكم لهما بالتعويض(٧٠). كما قضت بأن إنهاء عقد العاملة ، فى فترة الإختبار ، لالسبب سوى عزمها على الزواج فى المستقبل القريب ، يعتبر تعسفياً ، لاستناده إلى « ظرف لاعلاقة له بتنفيذ العمل »(٧١)، وبأن إنهاء عقد المستخدم ، قبيل إنتهاء فترة الإختبار ، لرفضه قبول قواعد جديدة لتحديد أجره ، يعتبر وليد « خفة ملومة » ، ومن ثم تعسفياً(٧٢) ، وبأن التسرع بإنهاء عقد مدير المحل ، فى فترة الإختبار ، على أثر قيامه بفض مشاجرة أحدثها مستخدم فيه كان فى حالة سكر ، دون التحرى عن أسباب المشاجرة ، بل ودون سؤال هذا المدير عنها ، وهو المسئول عن النظام فى المحل ، يعتبر ، كذلك ، وليد «خفة ملومة» ، لأن صاحب العمل ، إذا كان الحكم الوحيد على القيمة المهنية للاختبار ، فإنها لم تكن سبب الإنهاء ، الذى يرجع ، فى الحقيقة ، إلى تهوره(٧٣) ، وبأن صاحب العمل ، الذى ينهى ، فى نهاية فترة الإختبار ، العقد الذى أبرمه مع عامل فنى ماهر ، بعد الإفادة من خبرته فى تحسين الإنتاج عنده(٧٤) ، أو الذى يستخدم ، تحت الإختبار ،

---

(٧٠) نقض فرنسى ١٠ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ -٢- م ٢٠١ ، الذى وصف الإنهاء بأنه «Une mésure de retorsion» .

(٧١) نقض فرنسى ١٧ مارس سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٣٩ .

(٧٢) نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ -٢- م ٢٣٧ .

(٧٣) Impulsion personnelle ؛ نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ -١- م ٩٥ .

(٧٤) نقض فرنسى ٧ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٧٦ ، ص ٧٦٢ .

مديراً لمستشفى خاصة ، ثم يمنعه من دخولها ، بعد شفائه من إصابته فى حادثة ، بأمر مكتوب منه إلى عماله ، تضمن عبارات مهينة ، توحى بارتكابه أخطاء جسيمة ، يعتبر متعسفاً فى إنهاء عقده(٧٥) .

أما عندنا ، فقد أجيز ، فى المادة ٧٦/ (٢) من قانون العمل القديم ، إنهاء العقد ، بغير إخطار سابق ، و دون تعويض « إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار »(٧٦) . وقد يوحى ظاهر النص باطلاق حق العاقد ، فى إنهاء العقد ، خلال فترة الإختبار . ومع ذلك ، إتجه القضاء المصرى إلى الأخذ برأى الفقه الفرنسى ، الذى إنتهى إليه قضاء محكمة النقض الفرنسية ، لأن الحق المخول لصاحب العمل ، فى المادة ٧٦/(٢) ، المشار إليها . « لايزيد عن كونه حقاً من الحقوق المدنية يستعمل فى حدود الأحكام والقواعد الواردة فى القانون المدنى ، وأهمها ما نص عليه فى المادتين ٤ و ٥ من ذلك القانون ، اللتين أوجبتا أن يكون إستعمال الحق إستعمالا مشروعاً » (٧٧) . ذلك « أن الحق إنما منح لخدمة الأفراد تحقيقاً لغرض إجتماعى ، فهو ، بهذا ، يمثل وظيفة إجتماعية ، فإذا إنحرف الحق عن مقصده كان إستعماله على هذا النحو موجباً للجزاء »(٧٨). وخلص القضاء إلى وجوب إستناد الإنهاء إلى مايتبينه العاقد من قصور العاقد الآخر فى دائرة العلاقات العقدية ، ويجب ، على وجه الخصوص ، أن يستند فصل العامل إلى « عدم كفاءته فى أداء العمل »(٧٩) ، أو « عدم صلاحيته للعمل »(٨٠) .

---

(٧٥) نقض فرنسى ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ –٢– م ٢٧٣ ؛ وانظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٧٠ (وثائق پليسييه ، ص ٤٥٣) الذى اعتبر تعسفيا إنهاء عقد العامل فى فترة الإختبار بعد ٢٥ يوماً بحجة تكليف أحد عمال المنشأة بعمله ، بغية ضغط المصروفات ، ومنشئاً للحق فى التعويض للعامل عن الضرر الذى لحقه منه .

(٧٦) وهى مطابقة للمادة ٢/٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . أما المادة ٣٠ / ٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، المقابلة لها ، فكانت تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد ، بغير إخطار سابق ، « إذا كان العامل معيناً تحت الإختبار ولم يحز رضاء صاحب العمل» .

(٧٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٣٧١ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(٧٨) القاهرة الإبتدائية (الدائرة التاسعة) ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ (حكم غير منشور) .

(٧٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، المشار إليه .

(٨٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٨٣٧ لسنة ١٩٥٣ (حكم غير منشور) .

أما إذا ثبت أن الفصل « لم يصدر عن حسن نية ، وإنما كان لبواعث أخرى إنحرفت بتقدير رب العمل عن السلوك المألوف للشخص العادى كان لزاماً مساءلة رب العمل عن تصرفه »(٨١) . وحكم - تبعاً لهذا - بالتعويض للعامل الذى فصل ، خلال فترة الإختبار ، لمعاونته النقابة فى دعواها ضد صاحب العمل ، بأن سلم إليها عقد العمل ، الذى أبرمه ، مع هذا الأخير ، للاستعانة به فى الدعوى(٨٢) .

وجاء قانون العمل الجديد مؤيداً هذا القضاء ، فى المادة ٧١/٥ منه ، التى قصرت إنقضاء « علاقة العمل » ، خلال فترة الإختبار ، على « ثبوت عدم الصلاحية » . ومع ذلك ، نرى أن يراعى فى تفسير النص الجديد ، من ناحية ، أن إعتبارات الكفاية المهنية ، أو ، على وجه أوسع ، فكرة الصلاحية للعمل ، التى يجب أن يتصل بها سبب الإنهاء ، لا تقتصر على « كفاءة العامل لما عهد إليه به » ، كما جاء فى أحد الأحكام(٨٢) ، بل « ينطوى ، تحت هذه الصلاحية ، ما يراه صاحب العمل من مقاييس ومعايير فى إعتباره الشخصى ، ووجهة نظره الخاصة ، من حسن التعاون ، وحسن الخلق ، والكفاءة ، والانتاج ، وغير ذلك من الأمور التى تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل ، على ما بين أصحاب الأعمال من إختلاف فى المشارب والنزعات ، على أن يصدر هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص العادى »(٨٣) . وقضت محكمة النقض الفرنسية - وفقاً لهذه الأفكار ، بأن صاحب العمل لا يعتبر متعسفاً فى إنهاء العقد ، فى فترة الإختبار ، مع مستخدم هدد ، بسلوكه ، حسن سير المشروع(٨٤) . ولا مع مفتش فى مصرف ، نسبت إليه حادثة مؤسفة فى فناء مجاور للمصرف يملكه أحد عملائه . ما دام من شأن هذه الحادثة أن تثير الشك فى نفس صاحب العمل « حول أخلاق

---

(٨١) القاهرة الإبتدائية ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٨٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه .

(٨٣) القاهرة الإبتدائية ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٨٤) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٥٤ ، ص ١١٥ .

المستخدم فى نطاق العلاقات الإنسانية »(٨٥) . كما تتسع الإعتبارات المهنية لظروف العمل فى المشروع . ولم تعتبر محكمة النقض الفرنسية صاحب العمل متعسفاً إذا أنهى . فى فترة الإختبار . عقداً مع مستخدم للعمل فى فرع أزمع إنشاءه . « لعدوله عن إفتتاح هذا الفرع لظروف إقتصادية طارئه إضطرته إليه »(٨٦) . وهى . بعد . فكرة مرنة . تختلف . سعة وضيقاً . بإختلاف العمل الذى يؤديه العامل . والمهمة التى يعهد بها إليه . وعلى الخصوص باختلاف الصلة التى ينشئها العقد بين طرفيه ، وبين العامل وبقية العملة ، أو العملاء . فالكفاءة فى العمل قد « لا تصلح وحدها مقياساً لصلاحيته فى أثناء فترة الإختبار »(٨٧) . ويجب أن يراعى . من ناحية أخرى . أن صاحب العمل . كما قضت محكمة النقض الفرنسية . هو الحكم الوحيد على صلاحية العامل ، فى فترة الإختبار . لأداء العمل الذى إستخدم له(٨٨) . ولا يجوز للقاضى أن يقوم ، فى تقديرها ، مقامه(٨٩) . فالحكم ، — الذى يعتبر صاحب العمل متعسفاً لإنهائه العقد بعد ثلاثة أسابيع . حين أن مدة الإختبار المعينة فيه ستة أشهر . تأسيساً على أنه لم يستطع ، فى تلك الفترة القصيرة ، أن يستجمع عناصر الحكم على صلاحية المستخدم . ليقع فصله نتيجة خفة ملومة — ، لم يقدم أساساً قانونياً لما قضى به . ويكون واجباً نقضه(٩٠) .

ويجب ، طبقاً للمبادىء العامة ، على من يدعى التعسف فى إنهاء العقد . خلال فترة الإختبار ، أن يقيم الدليل على الخطأ الذى يكونه(٩١) .

---

(٨٥) نقض فرنسى أول يوليو سنة ١٩٧٦ جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٢ .

(٨٦) نقض فرنسى ٢٠ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٧٥ ، ص ١١٦ .

(٨٧) القاهرة الابتدائية ١٩ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٨٨) نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٥٧ المشار إليه .

(٨٩) نقض فرنسى ١٨ أبريل سنة ١٩٣٢ المشار إليه .

(٩٠) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٧٩ .

(٩١) أنظر لاحقاً . فقرة ٣٠٨ ؛ ونقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٧٢ ، ص ٧٦٢ .

ورغم أن فكرة « عدم الصلاحية »، التي يجب أن يتصل بها سبب الإنهاء، توحي بقصر الحق فيه على صاحب العمل . كما كانت تقضي نصوص القانون القديم(٩٢) . فإن الإجماع على أن إنهاء العقد تحت الإختبار ، على هذا الوجه ، يثبت ، على السواء . لكلا العاقدين . العامل وصاحب العمل(٩٣) . إلا إذا اتفق . في العقد . على قصره على أحدهما دون الآخر .

— إنتهاء فترة الإختبار : فإذا إنقضت فترة الإختبار دون أن يعلن أحد العاقدين إرادته في إنهاء العقد إلى العاقد الآخر . يصبح ، بانقضائها ، عقداً ذا مدة غير محددة(٩٤) إلا ، إذا كان العاقدان قد حددا ، وقت إبرامه ، أجلا لانتهائه . ويستمر العقد في إنتاج آثاره ، بينهما(٩٥) ، إلى حين إنهائه بالإرادة المنفردة لأحدهما ، وفقاً للنظام القانوني للعقد غير محدد المدة ، أو إلى حين إنقضاء مدته .

على أن بند الإختبار ، الذى يقترن بعقد العمل ، لايلقى ، على صاحب العمل ، بعد إنتهاء مدته ، «إلتزاماً خاصاً باستقرار في الخدمة»(٩٦) لمصلحة العامل . ويجوز له ، إذا مابان له عدم كفاية العامل ، بعد إنتهاء فترة الإختبار ، أن ينهي العقد ذى المدة غير المحددة ، بإرادته المنفردة ، دون أن ينعى عليه التعسف في فصله(٩٧) .

---

(٩٢) مادة ٧٦/(٢) عمل قديم ، وقبله المادة ٤٠/(٢) من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، والمادة ٣٠/(٢) من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(٩٣) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٤ ؛ أوليبه ، ص ٩١ ؛ كامير لانك وج ليون — كان ، فقرة ١٣٠ ؛ جوونل ، فقرة ٦٦ ؛ دبران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٥ ؛ بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٧٧ ؛ الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٧١ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١١٠ .

(٩٤) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨٠ ، ص ١٠٧ .

(٩٥) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٨٥ .

(٩٦) Une obligation particulière de stabilité d'emploi.

(٩٧) نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٢٧ ، الذى نقض حكماً أدان صاحب العمل « بالخفة الملومة » في فصل رئيس المبيعات ، بعد ثلاثة شهراً من إنقضاء فترة الاختبار ، بعد أن تبين له عدم وجود أى نتيجة لعمله .

١٨٣ — المحل : ليس المحل عنصراً فى العقد ، ولكنه ركن فى كل التزام ينشأ عنه(١) . فمحل التزام العامل أداء عمل معين ، ومحل التزام صاحب العمل دفع أجر محدد . ويعتبر كلاهما ، إذا لم يعينه العاقدان ، قابلا للتعيين . فقد ورد ، فى نصوص القانون ، طرائق هذا التحديد(٢) . ولكن ، متى قام العاقدان بتحديدهما ، فى العقد ، صراحة أو ضمنا ، يجب أن يكون كلاهما ممكنا(٣) ، ومشروعاً(٤) . فالالتزام بالمستحيل باطل(٥) ، وكذلك الإلتزام بعمل ، أو بأداء ، غير مشروع(٥) . وعلى هذا ، يقع باطلا عقد العمل الذى يرد على توزيع المواد المخدرة(٦) ، أو المطبوعات المخلة بالآداب(٧) ، أو صنع الأسلحة دون ترخيص(٨) . كما يقع باطلا عقد العمل الذى يكون موضوعه مما يستلزم القانون ، فيمن يؤديه ، إجازة معينة ، إذا أبرمه غير حائز لهذه الإجازة ، كعلاج للمرضى يتولاه غير طبيب(٩) ، أو إدارة صيدلية يلتزم بها غير حائز على الإجازة اللازمة(١٠) ، أو أداء عامل أجنبى لعمل يختلف عن المصرح له به فى بطاقة العمل(١١) . ويقع ، أخيراً ، باطلا عقد العمل الذى يبرم خلافاً

فقرة ١٨٣ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، فقرة ٣٤ ؛ وفى خصوص عقد العمل ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٨ .

(٢) راجع سابقا ، فقرتى ٨٠ و١٢٨ .

(٣) مادة ١٣٢ مدنى .

(٤) مادة ١٣٥ مدنى .

(٥) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٠٣ وما بعدها .

(٦) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٨ .

(٧) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، ص ١٩٩ .

(٨) بيلك ، فقرة ٩٢٥ .

(٩) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، الموسيه القانونى ، قانون العمل ، جزء أول ، ملزمة ١٨ ، ص ١٣ ، رقم ٨٥ .

(١٠) بوردى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧٦ ؛ وأنظر ، فى فقرة ١٦٧٧ ، تطبيقات أخرى .

(١١) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ؛ مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٤٢٦ .

لقواعد تنظيم العمل(١٢) ، أو للقيود القانونية على العمل(١٣) .

على أن الإرادة الفردية إذا كانت ، وفقاً للمبادىء العامة(١٤) ، طليقة فى تحديد مضمون العقد ، فإن هذه الحرية قد ضاقت ، إلى حد كبير ، فى تحديد مضمون عقد العمل بمجموعة من القواعد الآمرة ، التى جاءت فى قانون العمل ، والقرارات الوزارية التى صدرت تنفيذاً له ، وأخضعته « لنظام قانونى »(١٥) ، لاتجوز مخالفته إنقاصاً لحقوق العامل ، بحيث يستبدل بالبند غير المشروع نص القانون فى شأنه(١٦) .

١٨٤ — السبب : سبب الإلتزام ، فى النظرية التقليدية ، الغرض المباشر الذى إلتزم المدين لأجله(١) . ويكون ، فى العقود الملزمة للجانبين على العموم ، إلتزام كل عاقد سببا لإلتزام العاقد الآخر(١) . وعلى هذا ، يعتبر السبب ، لإلتزام العامل : الحصول على الأجر ، ولالتزام صاحب العمل ، أداء العمل(٢)

على أن الشارع لا يمكن أن يكتفى بتحديد السبب على هذا النحو ، ويغفل ما يجيش فى صدر العاقدين ، أو أحدهما ، من باعث غير مشروع ، يدفعهما إلى التعاقد ، ويصبح السبب ، على هذا التحديد ، فكرة مرنة « تدخل فى نطاق القانون المدنى عنصراً نفسياً من عناصر الإخلاق يحد من نزعته المادية »(٣) . فيكون العقد باطلا لأمر يتصل بغايته(٤) ، كعقد للخدمة فى منزل بدار للدعارة(٥) ،

---

(١٢) راجع سابقا ، فقرات ١٢٦ وما بعدها .

(١٣) راجع سابقا ، فقرات ١٦٤ وما بعدها .

(١٤) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(١٥) Statut légal .

(١٦) راجع سابقا ، فقرة ١٣ ؛ وأنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٨ .

فقرة ١٨٤ :

(١) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرتى ١١٠ و ١١١ .

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٩ .

(٣) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٤ ، ص ٢٦١ .

(٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٥) نقض فرنسى ١١ نوفمبر سنة ١٨٩٠ ، دالوز ١٨٩١ —١— ٤٤٨٤ وحديثا ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢٦٧ .

أو للمقامرة(٦) : أو للعمل فى سيارة تنقل المهربات عبر الحدود(٦) ، أو لخدمة الأعداء فى زمن الحرب(٧) ، أو إذا كان الدافع إلى إبرامه الإبقاء على علاقة جنسية بين طرفيه(٨) .

ويقع أيضاً ، باطلا . لعدم مشروعية سببه . عقد العمل الذى يبرم خلافاً لنص آمر(٩) ، كالعقد مع عامل أجنبى على أداء عمل يختلف عن المأذون له به فى بطاقة العمل(١٠) .

١٨٥ — بقية بنود العقد، لائحة العمل ، إحالة : وقد لايقتصر العاقدان على تعيين محل التزام كل منهما ؛ بل يذهبان إلى تحديد تفصيلات ما يترتب ، فى ذمتيهما ، بمقتضاه ؛ وتنظيم طرائق تنفيذه ، فيؤخذان بمضمون ما اتفقا عليه غير مخالفين النصوص الآمرة أو خارجين على إعتبارات النظام العام(١). ويكون الاتفاق على تلك البنود ، بين صاحب العمل الصغير والعامل ، ثمرة نقاش ، ونتيجة مفاوضة ، كالشأن عادة عند تحديد الاشتراطات فى العقد، أو فى تنظيم آثاره. ولكن تطور النظم الإقتصادية ؛ وإنتشار الإنتاج الضخم ، جعل صاحب العمل الكبير يقوم وحده بتحديدها ؛ وبكيفية واحدة ؛ لجميع العمال فى المشروع . أو فى المنشأة ، أو لكل فئة منهم . ولا يستطيع هؤلاء الأخيرون إلا قبول إملائه . ويتخذ هذا التحديد ؛ غالبا ، شكل قائمة ، — بإلتزامات كثيرة يضعها على عاتق العامل وحقوق قليلة يقررها له فيها — ،

---

(٦) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(٧) استئناف باريس ١٢ مايو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء ، ص ٣٤٠ ؛ السين Seine التجارية ٤ ديسمبر سنة ١٩٤٤ : دالوز ١٩٤٥ ، مختصر ، ص ٤ .

(٨) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٨٠ .

(٩) استئناف جرينوبل Grenoble ٣١ مايو سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، قضاء ، ص ٦١ ، وتعليق دريدا DERIDA .

(١٠) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٤٢٦ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

فقرة ١٨٥

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٨٠ .

يطلق عليها « اللائحة الداخلية » ، أو « لائحة العمل » ; أو « لائحة المصنع » .
وقد بحثنا أحكامها فى نظرية المشروع(٢) .

١٨٦ – عقد العمل فى القطاع العام : والعلاقة بين العملة ، فى القطاع العام ، والشركة التى تستخدمهم ، كما قدمنا(١) ، علاقة عقدية ، بمنأى عن نظم الوظيفة العامة . ويتخذ الإيجاب شكل طلب يقدمه العامل ، كتابة أو شفهاً ، إلى رئيس مجلس إدارة الشركة ; والقبول شكل قرار يصدر بتعيينه فى الخدمة . ويقوم ، بصدوره ، عقد العمل بينهما ; وإن كان لايستحق الأجر إلا بتسامه العمل فعلا(٢) .

وتختلف الجهة ، التى تختص باصدار هذا القرار ، حسب درجة الوظيفة . فتكون ، للوظائف العليا(٣) ، رئيس الجمعية العمومية للشركة ، « بناء على ترشيح مجلس الإدارة »(٤) ، ولبقية الوظائف ، رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه فى إصداره(٥) .

وقد حددت ، فى القانون ، طرق التعيين فى الوظائف ، وتفصيلاته(٦) ، ووضعت قواعد للتفضيل بين طالبى الوظيفة ، حال تعددهم(٦) ، وتحديد أقدمية كل عامل حال صدور قرار واحد بتعيين عدة منهم(٧) . كما وضعت شروط عامة ، يجب توافرها « فيمن يعين فى إحدى الوظائف »(٨) ، تتعلق

---

(٢) راجع سابقا ، فقرات ٣٢ وما بعدها .

فقرة ١٨٦ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٥ .

(٢) نقض ٩ يونيو سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ١٥٦ ، ص ٢٠٤ .

(٣) أنظر الجدول المرفق بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

(٤) مادة ١/١٢ عاملين .

(٥) مادة ٢/١٢ عاملين ، التى أوجبت مراعاة إختصاص لجنة شئون العاملين (راجع سابقا ، فقرة ٦٢) .

(٦) مواد ١٣– ١٥ و١٧ و١٩ و٢٠ و٢٢ و٢٣ عاملين .

(٧) مادة ٢١ عاملين .

(٨) مادة ١٦ عاملين

بالأخلاق ، والأمانة ، واللياقة الصحية ، والكفاية المهنية ، فضلا عن الجنسية المصرية(٩) .

ويترتب على مخالفة هذه القواعد بطلان القرار الصادر بتعيين العامل ، وبطلان عقد العمل تبعاً له ، ويترتب ، على هذا البطلان ، كافة آثاره القانونية(١٠) .

١٨٧ — جزاء الإخلال بركن العقد : يقع عقد العمل باطلا بانعدام ، أو اختلال ، ركن فيه . كما إذا إنعدم الرضاء ، أو السبب ، أو إذا إختل أحد شروط المحل ، كأن كان مستحيلا ، أو السبب ، كأن كان غير مشروع . ويترتب ، على هذا البطلان ، طبقاً للمبادىء العامة ، كافة آثاره القانونية(١) .

الفصل الثانى

فى صحة عقد العمل

١٨٨ — صحة عقد العمل ، تعداد ، ١٨٩ — الأهلية ، ١٩٠ — الغلط ، ١٩١ — التدليس ، ١٩٢ — الاكراه ، ١٩٣ — الغبن ، ١٩٤ — جزاء تخلف أحد شروط الصحة ، ١٩٥ — اثبات عقد العمل .

١٨٨ — صحة عقد العمل ، تعداد : يقوم عقد العمل صحيحاً إذا صدر الرضاء ممن يملكه ، وكان غير مشوب بعيب يفسده . فعيوب الرضاء فى عقد العمل هى عيوبه فى العقد على العموم : نقص الأهلية ، الغلط ، التدليس ، والإكراه . ونعرض ، بعد بحثها ، للغبن ، لبيان ما إذا كان أثره ، فى عقد العمل ، يختلف ، أو لا يختلف ، عن أثره فى غيره من العقود .

١٨٩ — الأهلية : يعتبر عقد العمل ، فى الفقه الفرنسى ، بالنسبة لكل

---

(٩) أجيز ، مع ذلك ، إستخدام أبناء الدول العربية « التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة» (مادة ١٦/(١) عاملين) .

فقرة ١٨٧ :

(١) أنظر كذلك لاحقا ، فقرة ١٩٤

طرف فيه ، عمل إدارة[1] ، فهو بالنسبة لرب العمل أداة لإدارة أمواله ، وبالنسبة للعامل وسيلة للتعيش[2]. ولكن الدقيق ، فى نظرنا ، أن تتحدد أهلية رب العمل فى إبرامه على مقتضى أهليته فى التصرف فى الأجر الذى يلتزم بدفعه إلى العامل . فتكون للقاصر المأذون بالإدارة إذا كانت من مستلزمات إدارته[3] ، وللقاصر المأذون بالتجارة إذا تعلقت بتجارته[4] ، كما تثبت للقاصر الذى بلغ السادسة عشرة « فى حدود المال الذى يكسبه من مهنته أو صناعته »[5] ، وللقاصر الذى بلغ السابعة فى حدود ما « يسلم له أو يوضع تحت تصرفه عادة من مال لأغراض نفقته »[6] . وأهلية السفيه ، وذى الغفلة ، بعد تسجيل قرار الحجر ، كأهلية الصبى المميز[7] . وتسرى على المحجور عليه منهما ، إذا تسلم أمواله ، كلها أو بعضها ، بإذن من المحكمة ، لإدارتها ، « الأحكام التى تسرى فى شأن القاصر المأذون »[8]. ويجوز لمن له سلطة الإدارة أن يبرم عقد العمل ، كالنائب عن ناقص الأهلية أو عديمها ، ولياً ، أو وصياً ، أو قيماً[9] ، وكالوكيل العام[10].

ويؤدى تطبيق قواعد الأهلية على إبرام عقد العمل ، بالنسبة للعامل ، إلى كثير من الحرج ، إذا كان قاصراً ، لأن العقد ، فى هذه الحالة ، تصرف « دائر بين النفع والضرر » ، يجب أن ينوب عنه فى إبرامه وليه أو وصيه ، حين تملى طبيعة العقد مساهمة القاصر فى إبرامه ، أو على الأقل موافقته بعد

فقرة ١٨٩ :

(١) Acte d'administration ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرتا ١٦٥٧ و١٦٥٨ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٦٨ .

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٦ ؛ وأنظر أيضا جوستا ، المرجع السابق ، ص٧٧ .

(٣) مادة ٥٦ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ « بأحكام الولاية على المال » .

(٤) مادة ٥٧ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٥) مادة ٦٣ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٦) مادة ٦١ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٧) مادة ١/١١٥ مدنى .

(٨) مادة ٦٧ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٩) مواد ٤ و٣٩ (عن طريق الاستنتاج العكسى) و٧٨ مرسوم بقانون ١١٩ لسنة١٩٥٢

(١٠) مادة ٧٠١ مدنى .

إنعقاده ، إذ يتعذر بغير ذلك تنفيذه[١١] . كما أن ظروف العمل ، فى العصر الحديث ، نظراً لضخامة المشروعات ، تقتضى التخفيف على صاحب العمل فى إستقصاء أهليه العامل[١٢] . وقد راعى الشارع عندنا هذه الإعتبارات . كما راعتها المحاكم الفرنسية ، فى تطبيق القواعد العامة على أهلية العامل[١٣] ، وإكتفى بالتمييز ليكون العامل أهلا لإبرام عقد العمل : « للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون»[١٤] . وركز حماية القاصر فى سلطة المحكمة ، بناء على « طلب الوصى أو ذى شأن » ، كالولى على النفس ، فى « إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر ، أو مستقبله ، أو لمصلحة أخرى ظاهرة »[١٥] ، « كما لو كان القاصر مريضاً ، أو كان فى إستعداده ما ينبىء بمستقبل أفضل فيما لو إنصرف إلى تحصيل العلم ، أو الاشتغال بفن من الفنون ، وكما لو كان للقاصر مجال فى أن يحسن أجره ومركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى »[١٦] .

١٩٠ — **الغلط** : تطبق القواعد العامة على الغلط فى عقد العمل[١] ، فيكون العقد قابلاً للإبطال إذا شاب رضاء أحد طرفيه غلط توافرت فيه الشروط الواردة فى المادة ١٢٠ من التقنين المدنى . وكثيراً ما يكون لشخص العامل اعتبار فى العقد . فيعتبر الغلط فى « ذات المتعاقد » غلطاً جوهرياً[٢] ،

---

(١١) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرتا ١٧٥ و ١٧٦ ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٥٨ مكرر ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ٤٠ ، وص ٤٢ — ٤٥ .

(١٢) تيرى ، المرجع السابق ، ص ٣٨ — ٣٩ .

(١٣) أنظر تيرى ، المرجع السابق .

(١٤) مادة ٦٢ مرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ ، ليس فى عبارة النص مايفيد اقتصاره على العامل سوى ما توحى به الفقرة الأخيرة من تلك المادة وماجاء فى المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون خاصا بها ؛ أنظر أيضا الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٣ .

(١٥) مادة ٦٢ من المرسوم بقانون المشار إليه .

(١٦) المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون المشار إليه ، فقرة ٩٢ ؛ وأنظر فى أهلية قبض الأجر لاحقا ، فقرة ٢٠٨ .

فقرة ١٩٠ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٦٥ وما بعدها .

(٢) مادة ٢/١٢١ مدنى .

كما إذا كان فناناً ، أو طبيباً ، أو صحفياً ، أو إذا كان العمل ، بحسب نوعه ، يتطلب ثقة خاصة ، كما إذا كان محصلاً ، أو محاسباً . وكلما كان العمل عقلياً كلما كان لذات العامل أثر أكبر[٣] . وقد يكون الإعتبار « لصفة من صفاته » ، فيجعل الغلط فيها العقد قابلاً للابطال ، كحسن السمعة في المدرس ، ودماثة الخلق في المربية[٤] . على أن العقيدة الدينية ، أو السياسية ، لا تكون ، في العادة ، صفة جوهرية ، ومن ثم لا تأثير للغلط فيها على صحة العقد ، ولا يكون الأمر على خلاف هذا إلا في حالات نادرة يكون لتلك العقيدة تأثير على علاقات العمل ، كخادم في مسجد ، أو مستخدم في جمعية سياسية[٥] .

١٩١ — التدليس : والقواعد العامة ، هي المرجع ، أيضاً ، في تحديد أثر التدليس ، على عقد العمل : يكون قابلا للإبطال ، في حدود تلك القواعد ، إذا كان رضاء أحد طرفيه نتيجة تدليس وقع عليه[١] . فقضت المحاكم الفرنسية ، مثلا ، بإبطال عقد العمل الذى توصل إلى إبرامه حدث دون السن الأدنى للعمل بناء على إنتحاله إسماً مزوراً[٢] ؛ كما يكون العقد قابلا للابطال إذا قدم العامل ، في أثناء إبرامه ، شهادات مصطنعة تثبت كفاءته[٣] ، أو كتم ،

(٣) ڤالير VALLEUR ، الاعتبار الشخصي في العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٨ ، فقرة ٢٩ ؛ وأنظر مثلا لذلك في كيسيه Cusset التجارية ١٨ أكتوبر سنة ١٩٠٩ ، المجلة النقدية ، سنة ١٩١١ ، ص ٧٨ .

(٤) قارن ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧ .

(٥) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وقارن استئناف بيزانسون Besançon ٦ يوليو سنة ١٨٩٩ ، سيرى ١٩٠٣ — ٢ — ١٧٧ ، تعليق ڤال WAHL ؛ ونقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١١ —٥— ٦١ .

فقرة ١٩١ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٧٩ وما بعدها .

(٢) نقض فرنسي ٢ ديسمبر سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠٢ —١ —٤٠٣ ؛ استئناف باريس ٢١ يوليو سنة ١٩٠٠ ، دالوز ، ١٩٠١ — ٢ — ١٥٦ ؛ مارسيليا Marseille المدنية ٧ مارس سنة ١٩٢٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٢٥ ، ص ٣٨١ (إكتفى بالتأكيدات الكاذبة) ؛ وأنظر كذلك ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧

(٣) جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٢٦ .

عن صاحب العمل ، إلتزاماً بعدم المنافسة ، كان قائماً على كاهله ، يمنعه من إبرام عقد عمل معه ، وأكد له « خلوصه من كل إرتباط »(٤) . وأجازت محكمة النقض الفرنسية لصاحب العمل ، فى هذه الحالة الأخيرة ، إنهاء العقد قبل إنقضاء المدة المحددة فيه ، ورفضت دعوى التعويض التى رفعها عليه العامل المدلس(٥) . أما عندنا ، فلا يجوز لصاحب العمل ، كما سنرى(٦) ، إنهاء العقد دون إخطار منه ، أو قبل نهاية مدته ، إلا إذا تجسم التدليس ، الذى ارتكبه العامل ، فى إنتحال شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة . ومع ذلك ، لا جناح على صاحب العمل إذا أنهى العقد ، على هذا النحو أو ذاك ، على أثر إنكشاف التدليس ، الذى دفعه إلى إبرامه ، ولو لم يبلغ حد تزوير إرتكبه . ذلك أن القاضى لن يستطيع الحكم على صاحب العمل ، لإنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل إنقضاء مدته ، أو لإنهائه دون إخطار ، أو تعسفاً منه ، إذا كان ذا مدة غير محددة ، متى ما إستبان له صحة دفع صاحب العمل ببطلان العقد ، لعيب فى رضائه ، بل يقضى بإبطال العقد ، لتنعدم كل آثاره .

إنما لا يعتبر تدليساً ، من العامل ، يجيز لصاحب العمل ، وفقاً للقواعد العامة ، طلب إبطال العقد ، إلا إذا كتم ، أو أدلى ببيانات كاذبة ، عن وقائع ذات صلة بعلاقات العمل ، سواء تعلقت بتنفيذ العمل ، أو بسلوك للعامل يتضمن المساس به ، أو يخل بحسن سير العمل فى المشروع الذى يؤدّى فيه . أما إذا ورد الكتمان ، أو البيان الكاذب ، على أمور أخرى ، لا علاقة لها بالعمل ، ولا تهم ، تبعاً لهذا ، صاحب العمل ، لانقطاع صلتها بمشروعه ، كان غير ذى أثر على صحة العقد ، ووقع فصل العامل ، على أثر إنكشافه ، نقضاً له أو تعسفاً فى إنهائه . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن القصد من قائمة الأسئلة

---

(٤) « Libre de tout engagement» .

(٥) نقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ —٢—١٤١٨١ ، وتعليق كاميرلانك CAMERLYNCK

(٦) مادة ٦١/(١) عمل ؛ أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٧ .

التى تقدم للعامل وقت إستخدامه(٧) ، وبنود لائحة العمل التى أحيل عليها فيه ، تمكين صاحب العمل ، بالبيانات والأوراق المطلوبة ، تقدير كفاية العامل ، وصلاحيته لديه . ولا يجوز ، من ثم ، أن تتضمن تلك القائمة ماليس له « علاقة مباشرة وضرورية بالنشاط المهنى لطالب الوظيفة » ، كبيانات عن الأفكار الدينية ، أو السياسية ، للعامل ، لأن علم صاحب العمل بهذه الأمور لاصلة له بتنفيذ العمل ، ويصطدم بمبدأ إحترام الحياة الخاصة لطالب الوظيفة ، الذى يكون له ، تبعاً لهذا ، حق عدم الكشف ، فى الإجابة عن قائمة الأسئلة المشار إليها ، عن صفته كقسيس ، بل ويدلى ، فى شأنها ، بإعلان كاذب ، لأن هذا الإخفاء ليس سوى شكل لاستعمال حقه فى إحترام حياته الخاصة ، ولا يمكن أن يكون تدليساً ، ويعتبر فصله ، لهذا البيان الكاذب ، فصلا تعسفياً(٨) . وقضى ، كذلك ، بأن وضع سؤال ، فى قائمة الأسئلة التى تقدم لطالب الوظيفة ، يتعلق بالإنضمام إلى النقابات(٩) ، يعتبر عملاً تعسفياً ، ولا يمكن إعتباره تزيداً ، وإفتراضه عديم الفائدة ، لأنه يتضمن ، بذاته ، أخذ الإنتماء ، أو النشاط ، النقابى بعين الاعتبار فى الإستخدام(١٠) . كما قضى ، أخيراً ، بأن العاملة لا تلتزم بالإفضاء ، لصاحب العمل ، قبل إستخدامها ، بأنها فى حالة حمل(١١) .

١٩٢ – الإكراه : وإبرام عقد العمل تحت تأثير الإكراه ، على النحو

---

(٧) Questionnaire d'embauche .

(٨) استئناف دوى Douai ١٦ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٥ ، ص ١٢٥ ؛ ورفض الطعن فيه نقض ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ – ٢ – ١٧٦٩٨ ، وتعليق ى . سان – جور Y. SAINT-JOUR

(٩) كان السؤال هو : «Avez vous une affiliation syn.dicale» .

(١٠) نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ –٢–١٦٢٠٨ ، وتعليق فردييه VERDIER .

(١١) نقض فرنسى ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢–٤–٨٨ .

المعروف فى بقية العقود ، نادر الوقوع (١) ، ولا تحتوى المجموعات القضائية إلا على مثل قليلة له ، كفرقة موسيقية تهدد بإضراب مفاجىء قبيل العزف ، أو ممثل يهدد بالإمتناع عن القيام بدور أساسى قبيل التمثيل ، أو ملاحى سفينة يهددون بالنزول إلى البر وقت مغادرتها الميناء، للحصول على زيادة فى الأجور. وقد قضى فيها بإبطال الإلتزام الذى إنتزع تحت تأثير هذا التهديد(٢). ويرى الفقه الفرنسى أن الإضراب أو التهديد به ، نظراً لمشروعيته عندهم ، لايعتبر وسيلة إكراه مفسد لرضاء صاحب العمل(٣). يؤخذ على هذا الرأى إطلاقه، على كل الحالات ، حكماً لايحتمل التعميم . فقد يتحقق الإكراه إذا أحاطت بالإضراب ظروف تجعله يحقق «خطراً جسيماً محدقاً»(٤) على مال صاحب العمل، كما فى الأقضية المذكورة(٥) ، فضلا عن كون العبرة فى تحقق الإكراه بالغرض غير المشروع ، ولوكانت الوسيلة إليه مشروعه(٦). وقضى، وفقاً لهذه القواعد، ببطلان الاتفاق على الأجور ، الذى وقعه مندوبو صاحب العمل فى إجتماع لجنة مختلطة(٧) ، إقتحم المضربون القاعة فى إبانه ، وتفوهوا بتهديدات ضد أعضائها ، حين كان المضربون يحاصرون العقار ، مانعين كل إتصال لمندوبى صاحب

فقرة ١٩٢ :

(١) تيرى THERY ، المميزات العامة للتنظيم القضائى لعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، فقرة ١٨ ، ص ٦٦ .

(٢) راجع فى هذه الأحكام فى فاليه VALEE ، التراضى فى عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٧٨ .

(٣) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٧٩ ؛ جلاتار GLATARD ، عقد العمل، رسالة ، جرينوبل Grenoble ، سنة ١٨٩٣ ، ص ١٢٦ — ١٢٧ ؛ وقارن تيرى ، المرجع السابق ، ص ٦٧ — ٦٨ وهامش ١ .

(٤) مادة ٢/١٢٧ مدنى .

(٥) فاليه ، المرجع السابق ، ص ٧٧ .

(٦) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٨٥ ؛ الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط ، جزء أول ، فقرة ١٩٦ ؛ الدكتور بهجت بدوى ، المرجع السابق ، فقرة ٨٨ .

(٧) Commission paritaire .

العمل بمن فى خارجه . لأن « الموقعين لم يعودوا مالكين لحرية التراضى »[٨] .

وكثيراً ما يكون العامل ضحية إكراه يقع عليه بعد إبرام عقد العمل ، وفى أثناء تنفيذه ، لينتزع رب العمل قبوله لشروط جديدة ، أو التزامات أخرى ، أو بنود مكملة للعقد . واعتبر القضاء الفرنسى تهديد العامل بالفصل إكراهاً كافياً لإفساد رضائه ، وبالتالى لإبطال ما تحمله من التزامات تحت تأثيره[٩] .

ولكن العامل ، كما أشرنا ، قلما يتعرض لإكراه يصدر عن صاحب العمل لحمله على التعاقد[١٠] . ومع ذلك ، فهو ، فى بعض الأحيان ، مكره على إبرامه ، ولا يصدر رضاؤه عن إختيار كاف[١١] لظروف تحيط به وتجعله مرغماً على التعاقد : حاجته الملحة إلى الحصول على القوت ، تبعاً لكونه المورد الوحيد له ، تحمله على الرضوخ لما يملى عليه[١٢] ، وقد تدفعه ، على الخصوص ، إلى قبول ما سمى « بأجر المجاعة »[١٣] . ذهب بعض الفقهاء[١٤] إلى القول بإصابة عيب الإكراه لإرادة العامل ، فى هذه الحالة ، إذ ليس ثمة ما يمنع ، فى رأيهم ، على عكس ما توحى به عبارة النصوص ، أن يتحقق الإكراه على إرادة العاقد دون تدخل شخص آخر ، وإستندوا ، تأييداً لرأيهم ، إلى ما استقر عليه القضاء الفرنسى فى حالة الإنقاذ البحرى ، حيث أجيز لربان السفينة التى أحدق بها الخطر أن يطلب إبطال تعهده إلى ربان السفينة المنقذة إذا استغل هذا الأخير الظروف التى أحاطت بالأول ليفرض عليه ، لقاء إنقاذ سفينته ،

---

(٨) نانت Nantes المدنية ٦ يناير سنة ١٩٥٦ ، مجموعة بران ، رقم ١٦٣ ، ص ٥٥١ ، وملاحظات بران BRUN .

(٩) أنظر فى هذا القضاء ، ڤاليه ، المرجع السابق ص ٩٣ — ٩٥ ؛ وكامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٧٦ ، والأحكام المشار إليها ص ١٣٧ ، هوامش ١ — ٤ .

(١٠) ڤاليه ، المرجع السابق ، ص ٨٢ .

(١١) ڤاليه ، المرجع السابق ، ص ٨٢ — ٨٣ .

(١٢) ڤاليه ، المرجع السابق ، ص ٨٢ وما بعدها .

(١٣) Salaire de famine ؛ أنظر تيرى ، المرجع ، السابق ، ص ٦٨ .

(١٤) بيك ، فقرة ٩٢٠ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، ص ٣١ ، هامش ٣ ؛ وقارن تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ١٩ ؛ جرلييه GERLIER ، الإشتراطات الربوية فى عقد العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٠٧ ، ص ١٠١ — ١٠٢ ، وهامش ١ ، ص ١٠٢ .

التزامات باهظة(١٥) . على أن أكثر الفقهاء لم يأخذ بهذا الرأى ، لأن الإكراه عندهم ، حتى يفسد رضاء العاقد ، يجب صدوره عن إرادة بشرية ، وإن كان لايلزم أن تكون هى إرادة العاقد الآخر(١٦) . ويشيرون ، فوق ذلك ، إلى أن إبرام العقود جميعاً يتم تحت تأثير حاجات إقتصادية معينة ، فيؤدى الرأى المذكور ، بما يتضمنه من إجازة الطعن فى العقود ، إلى بث الاضطراب فى التصرفات القانونية ، وزعزعه الثقة الضرورية للمعاملات المالية(١٧) .

أما عندنا ، فقد ذهب الفقه والقضاء ، فى ظل التقنين القديم ، إلى توافر عيب الإكراه ، ولو لم يصدر عن إرادة عاقلة ، إذا إستغل أحد العاقدين ما أحاط بالآخر من ظروف قهرته على التعاقد(١٨) . « بل إن الإكراه يعتبر ، فى هذه الأحوال ، صادراً عن الطرف الآخر فى العقد ، وهو يتحصل فى تهديد المكره بتركه فى حالة الخطر »(١٩) . وقد أخذ ، فى المشروع التمهيدى ، بهذا الحكم صراحة فى المادة ٣/١٧٨ منه . « وإذا كان المشروع النهائى قد أغفل هذا النص فلم يكن ذلك لأنه أراد مخالفة حكمه ، بل هو قد إعتمد على

---

(١٥) أنظر مثلا نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٨٧٧ سيرى ١٨٨٧–١–٣٧٢ ؛ وراجع أيضا الأحكام المشار إليها فى إيكا IUCA ، الإكراه كعيب فى العقد وفى الرضاء ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠ ، ص ٥٦ ، هامش ١ . وقد أصبح هذا الحكم مقرراً فى التشريع الفرنسى بمقتضى قانون ٢٩ أبريل سنة ١٩١٦ (مادة ٧) .

(١٦) كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ١٧٦ – ١٧٧ ؛ بودرى – لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧٢ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٧ ، ص ٣٠٠ ؛ پيران PERIN ، الغبن فى عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٨ ، ص ٣٨ وما بعدها .

(١٧) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١٨) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٨٧ ؛ الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الموجز فى النظرية العامة للإلتزامات ، سنة ١٩٣٨ ، فقرة ١٠٢ ، ص ١٢٢ – ١٢٣ ، والمراجع والأحكام المشار إليها فى ص ١٢٣ ، هامش ١ ؛ استئناف مختلط ٢٥ يناير سنة ١٩٣٧ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ١٤١ ؛ وعكس ذلك استئناف مختلط ٢٠ مايو سنة ١٩٤٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٤ ، ص ٢٠٢ .

(١٩) الدكتور بهجت بدوى ، أصول الالتزامات ، جزء أول ، فقرة ٨٩ ، ص ١٤٢ ؛ وأنظر فى نفس المعنى مارى MAREILLE ، الآثار القانونية للإكراه ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠١ ، ص ٩٢ .

القواعد العامة فى تقرير هذا الحكم(٢٠) . فيتحقق الإكراه ، بناء على هذا ، إذا استغل صاحب العمل حاجة العامل الملحة إلى التعاقد ليفرض عليه التزامات باهظة ، ويكون عقد العمل ، طبقاً للقواعد العامة ، قابلا للإبطال . وقد اتجهت محكمة استئناف القاهرة إلى هذا الرأى حين قررت أن قبول المستخدم لنص فى « لائحة المستخدمين » يخول « مجلس الإدارة حقاً فى فصل أى موظف من الخدمة متى تراءى له » يعتبر صادراً « عن إضطرار أو إكراه أدبى » ، وذلك « للحالة الاضطرارية التى يكون عليها المستخدم عند دخوله الخدمة » ، ومن ثم لا يجوز أن يكون مانعاً يحول دون المطالبة بالتعويض عن الفصل من الوظيفة إذا كان الرفت قد حصل فى وقت غير لائق »(٢١) . ولكن محكمة الإستئناف المختلطة رفضت الأخذ به ، وحكمت بأن المستخدم الذى وافق ، عند إبرام العقد ، على خضوعه للوائح العمل وشروطه ، لا يجوز له الادعاء بأن رضاءه كان نتيجة لوقوع إكراه أدبى عليه(٢٢) .

هذا الجدل ، وإن كان كبير الأهمية من الناحية النظرية ، محدود الأثر فى الحياة العملية ، إذ تقضى القواعد العامة بأن تكون تلك الحاجة الملحة بمثابة « خطر جسيم محدق » بالعامل أو بذويه ، وهو فرض لا يتأتى إلا نادراً حيث يحول مبدأ حرية العمل دون تحققه ، ويتعذر على العامل ، فى العادة ، أن يقوم بإثباته فى حالات توافره(٢٣) .

---

(٢٠) الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوسيط ، جزء أول ، فقرة ٢٠١ ، ص ٣٥٤ — ٣٥٥ .

(٢١) استئناف القاهرة ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٢٠ ، المحاماة ، السنة الأولى ، رقم ٩٠ ، ص ٤٦٢ ؛ وكانت الدعوى خاصة بموظف ، ومع ذلك فإن القضاء المصرى فى تلك الفترة كان يعتبر علاقة الموظف بالدولة علاقة عقدية تخضع لمبادئ القانون المدنى ، وعلى الأخص لنصوصه فى عقد « إجارة الأشخاص » .

(٢٢) استئناف مختلط ٢٢ يناير سنة ١٩١٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣١ ، ص ١٣٤ ؛ وأنظر أيضا استئناف مختلط ١٩ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤١ ، و ٣١ أكتوبر سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٧ ، ص ٤٦ وقارن استئناف مختلط ٢٠ مايو سنة ١٩٤٢ ، المشار إليه .

(٢٣) قارن تيرى ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ وجرلييه ، المرجع السابق ، ص ٩٩ . =

١٩٣ — الغبن : أدت صعوبة الاستعانة بنظرية عيوب الرضاء(١) ، كما رأينا ، لرفع الغبن عن العامل(٢) ، إلى التفكير فى حمايته عن طريق التشريع (٣) ، إما بتحريم إستغلال ضعف العاقد فى جميع العقود ، أو بمنع إستغلال العامل فى عقد العمل بالذات . فيعتبر ، فى القانون الألمانى ، باطلاً لمخالفته للآداب كل تصرف تستغل فيه حاجة المتصرف ، أو خفته ، أو عدم تجربته ، للحصول على تقدمه تفوق فى قيمتها ما يحصل عليه إلى حد يكون فيه الاختلال بين القيمتين فادحاً (٤) . وجاء ، فى مشروع القانون الفرنسى لعقد العمل(٥) ، أن العقد يكون غير مشروع إذا إستغل أحد الطرفين حاجة الآخر ، أو خفته ، أو عدم تجربته ، ليفرض عليه إشتراطات لا تتفق البتة مع

—ويلاحظ أن المحكمة كان يمكنها أن تصل إلى نفس النتيجة بتقرير بطلان هذا التعهد لمخالفته لنص المادة ٤٠٤/٤٩٢ مدنى قديم الذى يتعلق بالنظام العام .

فقرة ١٩٣ :

(١) قارن تيرى ، المرجع السابق ، ص ٨٠ ؛ وأنظر فى مقارنة الغبن بعيوب الرضاء المعروفة آيم **HAYEM** ، فكرة الغبن فى العقود بين البالغين ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، فقرات ٥١ ومابعدها ؛ وراجع أيضا پيران ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها ؛ جرلبيه ، المرجع السابق ، ص ٨٧ وما بعدها . وقد ذهب البعض إلى اعتبار عقد العمل ، فى حالة استغلال حاجة العامل ، باطلا ، لمخالفته للنظام العام ، أنظر فى هذا الرأى وفى نقده ، جرلبيه ، المرجع السابق ، ص ٦٧ ومابعدها ؛ وپيران ، المرجع السابق ، ص ٢٩ وما بعدها .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٩٢ ؛ وراجع فى تطبيق نظرية عيوب الرضاء على تلك الحالة ، جرلبيه ، المرجع السابق ، ص ٨٧ وما بعدها ؛ وپيران ، المرجع ، ص ٣٣ وما بعدها .

(٣) قارن تيرى ، المرجع السابق ؛ وپيران ، المرجع السابق ، ص ٥٠ .

(٤) مادة ١٣٨ من التقنين المدنى الألمانى ؛ وأنظر فى شرح هذه المادة ، جرلبيه ، المرجع السابق ، ص ١١٠ وما بعدها ؛ پيران ، المرجع السابق ، ص ٧٦ ومابعدها ؛ سالى **SALEILLES** . إعلان الإدارة ، ص ٢٥١ وما بعدها ؛ عثمان فتوح البسونى ، الغبن فى القانون المقارن ، ص ٩٢ وما بعدها ؛ ديمونتيه **DEMONTÈS** ، الغبن فى العقود بين البالغين ، ص ٦٣ ومابعدها ؛ أوبرا **OPERA** ، بحث فى اصطلاح حسن الآداب فى الالتزامات فى القانون الألمانى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، فقرة ٢٩ . وأنظر أيضا المادة ٢١ من تقنين الإلتزامات السويسرى ؛ وانظر فى شرح هذه المادة **ROSSEL** ، الموجز فى القانون التعاهدى للالتزامات ، جزء أول ، فقرتى ٦٧ و ٦٨ .

(٥) كان هذا المشروع مقدما من الحكومة الفرنسية إلى البرلمان فى سنة ١٩٠٦ ، ولكنه لم يصدره ؛ أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٠ ، ص ٣٠٤ .

الإشتراطات المعتادة فى المهنة أو الجهة . أو مع قيمة أو أهمية الخدمات المقدمة(٦). والتقنين المصرى . على حداثته . أكثر تعلقاً بالمذهب الفردى من التقنين الألمانى ، أو التقنين السويسرى . إذ قصر أثر الاستغلال ، فى نص هزيل على حالتى « الطيش البين » و « الهوى الجامح » . وهما إنفعالان لا يقع فيهما عادة غير الموسرين ، ولم يشأ أن يسوى بهما حالتى « عدم التجربة » و « الحاجة الملحة » ، رغم ما فى حماية العاقد فيهما من ضرورة تزيد على الحالتين الاوليين(٧) .

على أن الشارع الحديث قد اتجه إلى حماية العامل عن طريق التنظيم الآمر للعقد ، أو ضمان حد أدنى للأجور(٨). ويعتبر قانون العمل عندنا ، بما نص عليه من بطلان كل اتفاق يخالفه إنقاصاً لحقوق العامل ، خطوة هامة فى هذا الاتجاه(٩) .

١٩٤ — جزاء تخلف أحد شروط الصحة : يقع عقد العمل قابلاً للإبطال إذا لم تتوافر فيه شروط صحته ، بأن كان أحد طرفيه ناقص الأهلية ، أو لحق رضاءه عيب أفسده . وتطبق على العقد ، حالئذ ، القواعد العامة فى البطلان النسبى(١) .

فإذا وقع العقد باطلاً(٢) ، أو كان قابلاً للابطال ، وتقرر ، قضاء أو رضاء ،

(٦) راجع فى ذلك ڤاليه ، التراضى فى عقد العمل ، المرجع السابق ، ص ١١٩ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١٢٣ .

(٧) مادة ١/١٢٩ ؛ وقد كانت المادة ١/١٧٩ من المشروع التمهيدى ، المقابلة للمادة ١٢٩ ، أوفى بالغرض : « إذا كانت إلتزامات أحد المتعاقدين لاتتعادل مطلقاً مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد ، أو لا تتعادل مطلقاً مع التزامات المتعاقد الآخر ، بحيث يكون مفروضاً ، تبعا للظروف ، أن الطرف المغبون قد استغلت حاجته ، أو طيشه ، أو عدم خبرته ، أو ضعف إدراكه ، أو بحيث يتبين بوجه عام أن رضاءه لم يصدر عن اختيار كاف ، فيجوز للقاضى ، بناء على طلب الطرف المغبون ، أن يبطل العقد أو ينقص التزامات هذا المتعاقد ... » ؛ وانظر ، كذلك ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٩٠ وما بعدها ، وفقرة ٨٩ هامش ١٣ .

(٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٠ ، ص ٣٠٤ .

(٩) مادة ٤ منه .

فقرة ١٩٤ :

(١) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٨١ وما بعدها .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ١٨٧ .

إبطاله ، « يعاد المتعاقدان إلى الحالة التى كانا عليها قبل العقد »(٣) ، لأن للبطلان أثراً رجعياً ، يؤدى إعماله إلى إعتبار العقد كأن لم يكن أصلاً . على أن هذا الأثر يتعذر تحقيقه فى عقد العمل ، إذا تقرر إبطاله ، بعد قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه أو جزء منه ، كما أن إعفاء صاحب العمل من دفع الأجر ، أو السماح له باسترداده ، بعد تنفيذ العمل الذى يقابله ، يوقع ، بالعامل ، أبلغ الضرر ، ولايتفق مع العدالة . لذلك ، ينكر الجمهور ، فى الفقه الفرنسى ، على البطلان ، أثره الرجعى ، فى عقد العمل ، نظراً لصفته المستمرة ، ويذهب إلى القول ببقاء إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه لقاء العمل الذى تم أداؤه(٤) ، بل ومقابل الأجازة السنوية التى لايعتبر الحق فيها نتيجة لعقد العمل ، بل للعمل الفعلى مدة معينة(٥) ، وكذلك إلتزامه بتسليم العامل شهادة نهاية الخدمة(٦) ، لأن إبطال العقد لايمحو التبعية التى وقع فيها هذا الأخير قبل النطق به(٧) . وتظل ، على عاتق العامل ، الإلتزامات الناتجة عن إشتراكه فى نشاط المشروع والمعلومات التى حصل عليها عنه ، وأهمها الإلتزام بالمحافظة على أسراره المهنية(٨) . ويؤسس البعض فى الفقه هذه النتائج على نظرية علاقة العمل(٩) ، الألمانية النشأة(١٠) ، ويكملها غيرهم بفكرة المشروع (١١) : إنتسب

---

(٣) مادة ١/١٤٢ مدنى .

(٤) د : بران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ — ج ؛ أوليبيه ، ص ٨٩ — ٩٠ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٧ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٢٥ — ٣٢٦ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٣٧ ؛ جروتل ، فقرة ٦٤ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٣٧ .

(٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ — ١ ، ص ٣٤٣ ؛ كاميرلانك ، المرجع السابق .

(٦) كاميرلانك ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ونقض فرنسى ١٠ فبراير سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧ — ١ — ٢٠ .

(٧) ديران وڤيتو ، فقرة ١٨٦ — ١ ، ص ٣٤١ .

(٨) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٦ — ٢ ، ص ٣٤٣ .

(٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٦ .

(١٠) أنظر فريرا FREYIA ، بطلان عقد العمل وعلاقة العمل ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٠ ، ص ٦١٩ ، وما بعدها ، فقرتى ١٢ — ١٣ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١١) بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٤٩ ، ص ١٦٣ .

العامل للمشروع ، رغم بطلان العقد ، وأدى عملاً له ، ونشأت بينهما ماينعته « بعلاقة المشروع »(١٢) ، مستقلة عن العلاقة العقدية(١٣) ، وهى تكفى ، فى رأيهم ، لا لتأسيس حقه فى الإحتفاظ بالأجر الذى قبضه ، أوفى المطالبة بالأجر الذى يستحقه فحسب ، بل لتجريد الإبطال من الأثر الرجعى ، ليكون له معنى الإنهاء ، فتظل الآثار التى رتبها ، قبل النطق به ، باقية ، ويقتصر زواله على المستقبل(١٤) .

على أن هذه المحاولات الفقهية ، وإن كانت ماهرة ، لا تستطيع أن تتغلب على نصوص القانون ، القطعية الدلالة ، فى أثر البطلان : يترتب عليه أن « يعاد المتعاقدان إلى الحالة التى كانا عليها قبل العقد »(١٥) . ولا يمكن الإستناد إلى الطبيعة المستمرة لعقد العمل ، ولا لاستحالة العودة بطرفيه إلى ما كانا عليه قبل إبرامه ، للنأى به عن تلك القاعدة ، لأن الشارع توقع هذه الحالة ، وأوجب الحكم فيها « بتعويض معادل » للتقدمة التى إستحال على أحد العاقدين ردها إلى العاقد الآخر(١٥) ، وهى حالة قد تقع فى العقد الفورى كما تقع فى العقد المستمر ، ولا يكون ، من ثم ، للعامل ، سوى مبلغ يعادل العمل الذى أداه ، يقدره القاضى ، دون التقيد بالأجر المتفق عليه فى العقد .

ولم يأخذ القضاء الفرنسى برأى الفقه ، وإن كان قد تأثر ، أحياناً ، به . فرفضت محكمة النقض الفرنسية ، حال بطلان العقد ، إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابته فى حادثة عمل(١٦) ، أو عن عدم مراعاة مهلة

---

(١٢) Lien d'entreprise .

(١٣) بران BRUN ، علاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ -١- ١٧١٩ ؛ وتعليقه المشار إليه على نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٩٦ مكرر .

(١٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ ، ص ٣٤١ ؛ بران ، علاقة المشروع ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣ ؛ وأنظر ، كذلك ، استئناف جرينوبل Grenoble ٣١ مايو سنة ١٩٧٨ (دالوز ١٩٧٩ ، قضاء ، ص ٦١ ، وتعليق ديريدا DERRIDA) الذى أسس حق العامل فى الأجر ، رغم بطلان عقده لعدم مشروعية سببه ، على علاقة المشروع ومبدأ الإثراء بلا سبب .

(١٥) مادة ١/١٤٢ مدنى .

(١٦) نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٢ - ١ - ٥١٧ ؛ إلى أن صدر =

الإخطار فى تسريحه(١٧) . كما رفض قاضى المصالحات الحكم بمقابل الأجازة السنوية عن مدة عمله فى المشروع(١٨) ، لأن العقد ، فى هذه الحالات ، لا ينتج أثراً قانونياً . ولكنها إستندت ، فى حكم قديم ، إلى العدالة ، للقضاء للعامل بأجره ، رغم بطلان العقد، لتعهده ، ببند فيه ، بالعمل مدى حياته(١٩). وألزمت صاحب العمل ، الذى إستخدم عاملاً أجنبياً فى عمل غير المصرح له به فى بطاقته ، بأن يدفع له ، رغم بطلان العقد لمخالفته للنظام العام ، فوق أجره ، جميع المبالغ المتولدة عن علاقات العمل ، لتعوضه عن الضرر الذى لحقه نتيجة هذا البطلان ، وعلى الخصوص تعويضاً عن مهلة الإخطار (٢٠) . وأسست المحكمة قضاءها على مسئولية صاحب العمل عن بطلان العقد(٢٠) ، وهو أساس يخفى إعتبارات العدالة التى يقوم الحكم ، فى الحقيقة ، عليها ، لأن العامل الأجنبى ، الذى يقبل عملاً غير المصرح له به ، يعلم ، حتماً ، ببطلان العقد ، ويكون شريكاً لصاحب العمل فى المسئولية عنه . ولذلك ، عادت المحكمة ، حديثاً ، فى دعوى مماثلة ، ورفضت دعوى العامل الأجنبى للمطالبة ، بأجر عن العمل الذى أداه ، إستناداً إلى مبادىء الإثراء بلا سبب ، لأن كلا الطرفين يعلم عدم مشروعية العقد ، ولا ترجع الخسارة التى لحقت المدعى إلى صاحب العمل ، أكثر مما ترجع إليه، فلا يلتزم هذا الأخير بتعويضه عنها(٢١) ، فيرجع إفتقار المدعى ، فى عبارة أخرى ، إلى فعله ، وعليه ، من ثم ، أن

= قانون أول يوليو سنة ١٩٣٨ الذى قرر انطباق أحكام التعويض رغم بطلان عقد العمل .

(١٧) نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٤٦ مجموعة بران ، رقم ٥٠ ، ص ١٦٤ ، دالوز ١٩٤٦ ، ص ٢٣٩ .

(١٨) مصالحات سيزان Sézanne ٤ يونيو سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ١٨ .

(١٩) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٨٨٧ ، سيرى ١٨٨٧ — ١ — ٣٨٠ .

(٢٠) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ١٩٦٦ ، ص ٤٢٦ ؛ أول أبريل سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول، عقد العمل، رقم ٦٤٧ ، ص ٧٦٠ .

(٢١) نقض فرنسى ١٥ فبراير سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٨٠ ، قضاء ، ص ٣٠ ، وتعليق ج. ليون — كان G. LYON-CAEN

يتحمله وحده . وتطبق محكمة النقض الفرنسية ، فى أغلب أحكامها ، نتائج البطلان : العقد الباطل لا يمكن أن ينتج أثراً . وإذا كان قد نفذ ، يتعين رد طرفيه إلى الحالة التى كانا عليها قبل تنفيذه . فإذا استحال عليهما ، نظراً لطبيعة الإلتزامات الناشئة عنه ، رد ما تسلمه كل منهما بمقتضاه ، تعين مراعاة قيمة ماقدمه كل منهما ، والفائدة التى عادت على كل منهما مما تسلمه(٢٢) ، تطبيقاً لقواعد الإثراء بلا سبب(٢٣) ، لأن العقد الباطل لاينتج ، البتة ، أثراً قانونياً ، ولا يستطيع قضاة الموضوع ، تبعاً لهذا ، الأخذ بالأجر المتفق عليه فيه . ولا يكون حكمهم بمنجى من النقض إلا إذا ظهر ، فى أسبابه ، أنهم ، فى تحديده ، إستبدلوا تقديرهم بالأجر الذى حدد فى عقد إعتبر كأن لم يكن أصلاً(٢٤) .

ولكن قواعد البطلان ، إذا إنطبقت ، دون غضاضة ، فى نطاق القانون المدنى ، الذى ينظم ، أساساً ، علاقات بين ذمات مالية ، فإنها لاتنسجم ، تماماً ، مع عقد يتصل بشخص أحد طرفيه ، لوروده على نشاطه ، ولحصوله منه على مورد رزقه . ويتعين ، تشريعياً ، قصر أثر البطلان على المستقبل ، ليترتب عليه أثر الإنهاء . وقد أخذ الشارع الفرنسى بهذه الفكرة فى قانون الضمان الإجتماعى ، وقضى ، بنص صريح ، بأن بطلان عقد العمل لا أثر له على حقوق العامل المقررة له فيه(٢٥) .

على أن القضاء الفرنسى ، يتفق مع الفقه (٢٦) ، فى تطبيق نتائج البطلان كاملة على عقد العمل ، الذى يكون موضوعه مخالفاً للآداب ، كالخدمة فى منزل بدار للدعارة(٢٧) ، تطبيقاً للمبدأ الرومانى القديم الذى لا يجيز للعاقد الآثم

---

(٢٢) نقض فرنسى ٨ أبريل سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٧ ، ص ٢٢١ ، وتعليق مالورى MALAURIE ؛ ٢ فبراير سنة ١٩٦١ ، سيرى ١٩٦١ - ١ - ١٨٢ ؛ ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٨١١ (عقد تمرين) .

(٢٣) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦١ المشار إليه .

(٢٤) بران ، تعليق على نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ١٦٩ .

(٢٥) بران وجالان ، فقرة ٢-٣٧ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦-٣ ، ص ٣٤١ .

(٢٦) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ -٤/ب ، ص ٣٤٢ .

(٢٧) نقض فرنسى ١١ نوفمبر سنة ١٨٩٠ ، دالوز ١٨٩١ -١- ٤٨٤ ؛ ٥ نوفمبر سنة =

أن يحتج ، أمام القضاء ، بإثمه(٢٨) .

ولكن مخالفة قواعد تنظيم العمل ، كتلك التى تضع حداً أقصى لساعات العمل ، لاتعتبر غير مشروعة إلا بالنسبة لصاحب العمل . فلا يلحق حق العامل فى أجره عن الساعات الزائدة عنه عيب يمنعه من المطالبة به(٢٩) . كما لا يستطيع صاحب العمل أن يحتج ببطلان العقد ، الذى يبرم خلافاً لتلك القواعد ، ليتخلص من الحكم عليه بالعقوبة الجنائية لمخالفته(٣٠) .

ولجوء الطرفين إلى إبطال العقد ، أو التمسك ببطلانه ، قليل الحدوث . فالغالب ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، أن يكتفى العاقد بإنهائه بإرادته المنفردة(٣١) ، ولا يقعده ، عن هذا الطريق ، إلتزامه بإخطار العاقد الآخر ، لأن مهلة الإخطار ، على وجه اليقين ، أقصر مما تستغرقه دعوى الإبطال . ولاتظهر فائدة هذه الدعوى إلا إذا كان العقد ذا مدة محددة ، أو عندما يكون مدرجاً فيه ، إذا كان ذا مدة محددة ، إلتزام يثقله بعد إنتهاء العقد ، كالتزام العامل بعدم المنافسة(٣٢) .

ونشير ، فى النهاية ، إلى أن البند غير المشروع ، الذى يدرج فى العقد ، كالإتفاق فيه على أجر أقل من الأجر الأدنى ، أو على ساعات عمل تزيد على الحد الأقصى ، أو على إسقاط حق يخوله القانون للعامل ، لايؤدى إلى بطلان العقد ، بل يقتصر البطلان ، كما قدمنا(٣٣) ، على البند غير المشروع وحده ، فيعتبر غير مكتوب ، ويستبدل به حكم القانون فيه ، ويظل العقد ، فيما عداه ، قائماً بين طرفيه(٣٢) .

=١٩٤٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٢ -٢- ٢٧٣ ؛ ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢٦٧ .

(٢٨) ***Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*** وانظر ، فى هذا المبدأ ، وفى إعراض الشارع ، عندنا ، عنه فى التقنين الجديد ، مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢ ، هامش ٨ .

(٢٩) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٤٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٢٠٣ .

(٣٠) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٦ - ٢ ، ص ٣٤١ .

(٣١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨١ .

(٣٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٥ - ١ .

(٣٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٠١ .

١٩٥ — إثبات عقد العمل : تختلف قواعد إثبات عقد العمل ، بحسب ما إذا كان يخضع لقانون العمل ، أم تنظمه قواعد التقنين المدنى وحده .

— فإذا كان العقد غير خاضع لغير التقنين المدنى ، يخضع . فى إثباته ، للمبادىء العامة(١) : يجب إثباته بالكتابة إذا زاد الأجر المتفق عليه فيه على عشرين جنيها ، أوكان العقد ذا مده غير معينة ، حين يعتبر غير محدد القيمة(٢) . ولكن يجوز للعاقدين ، فى هاتين الحالتين ، إثباته بجميع طرق الإثبات عندما تجرى العادة بعدم اللجوء إلى كتابة لإثباته ، حيث يسلم الفقه ، والقضاء ، باعتبار هذه العادة مانعاً أدبياً من الحصول على دليل كتابى(٣) . كما يجوز للعامل إثبات العقد ، أيا كانت قيمته ، بجميع طرق الإثبات إذا كان العقد ، بالنسبة لصاحب العمل ، تصرفاً تجارياً(٤) . واستخلصت محكمة النقض الفرنسية قيام عقد العمل بين طرفيه من كتاب ، يتضمن جميع عناصره ، أرسله أحدهما للآخر ، ولم تعتبر المحرر ، الذى كان متوقعاً فيه ، ضرورياً لقيامه ، بل رأت فيه مجرد تأكيد له(٥) .

فقرة ١٩٥ :

(١) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ٦٨٠ وما بعدها .

(٢) مادة ١/٦٠ من قانون الإثبات (قانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨) .

(٣) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٣٢١ — ٣٢٢ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٩٧ — د ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٣٢ — ٣ ؛ دبران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٣ — ٥ ، والمراجع والأحكام المشار إليها ص ٣٣٦ ، هامش ٣ ؛ وأنظر كذلك مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦٩٠ .

(٤) كاميرلانك ، المرجع السابق ، فقرة ٩٧ — ج ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢ — ٢ ؛ ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٣٢١ ؛ دبران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٣ — ٤ . ولكن صاحب العمل لايجوز له الإثبات قبل العامل إلا بالكتابة ، إذا زاد الأجر المتفق عليه على عشرين جنيها ، أوكان العقد غير محدد المدة ، لأن العقد ، فى كل الأحوال ، تصرف مدنى بالنسبة للعامل . بل يجوز للعامل ، إذا كان عقد العمل تصرفا تجاريا بالنسبة لصاحب العمل ، أن يثبت ما يخالف ، أو ما يجاوز ، بنود العقد المكتوب ، لأن القاعدة التى تقضى بألا يجوز إثبات مايخالف أو ما يجاوز ، الثابت كتابة إلا بالكتابة ، لاتسرى على التصرفات التجارية (أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨٤ ، والمراجع المشار إليها هامش ٤٤ وفى خصوص عقد العمل كاميرلانك وج . ليون — كان ، ص ١٣٦ ، هامش ٤) .

(٥) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٤١ .

— أما فى نطاق قانون العمل ، فيجب أن يثبت عقد العمل بالكتابة ، التى تحرر باللغة العربية ، ومن ثلاث نسخ ، لكل من طرفيه نسخة ، وتودع الثالثة مكتب التأمينات الإجتماعية المختص[٦] . ويجب أن يتضمن المحرر « (أ) إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل ، (ب) إسم العامل ومؤهله ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته ، (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد ، (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها »[٧] . فإذا لم يوجد محرر ، « جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات »[٨] .

خرج الشارع ، على هذا النحو ، على المبادىء العامة فى الإثبات ، وأوجب، من ناحية ، أن يكون إثبات العقد بالكتابة ، ولو لم تزد قيمته على عشرين جنيها ، و من ناحية أخرى ، « أن يحرر باللغة العربية » ، حتى يمكن للعامل ، على ما يظهر ، أن يدرك حقيقة مضمونه . والقاعدة أن أحكام الإثبات مفروضة على كلا العاقدين . ولكن الشارع ، مراعاة لوضع العامل حين إبرام العقد ، قد فرض ، لإثباته ، الكتابة بالعربية على صاحب العمل وحده ، فلا يستطيع ، عند تخلفها ، إثبات العقد ، بغير الإقرار أو اليمين ، إلا إذا وجد مبدأ ثبوت بالكتابة . أما العامل ، فيمكنه ، كما قدمنا ، « إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات »[٨] ، ومنها البينة والقرائن ، أيا كانت قيمة العقد . وقد وضعت ، كما سنرى ، طريقاً خاصاً لإثبات الوفاء بالأجر[٩] .

وألزم صاحب العمل ، بأن ينشىء ، لكل عامل لديه ، ملفاً يتضمن بيانات محددة عنه : « إسمه ومهنته ودرجه مهارته ، ومحل إقامته ، وحالته الإجتماعية ، تاريخ إبتداء خدمته ، وأجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التى وقعت عليه ، وبيان بما حصل عليه من أجازات ، وتاريخ إنتهاء

---

(٦) مادة ١/٣٠ عمل .
(٧) مادة ٢/٣٠ عمل .
(٨) مادة ٣/٣٠ عمل .
(٩) أنظر لاحقا ، فقرة ٢١٦ .

خدمته وأسباب ذلك »(١٠) ، كما « يودع فى الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل »(١١) . ويجب عليه «أن يحتفظ بالملف المذكور لمدة سنة على الأقل من تاريخ إنهاء علاقة العمل»(١٢). وإستهدف الشارع ، بإنشاء هذه الملفات ، تسهيل الإشراف على تنفيذ أحكام القانون ، حتى تكون رقابة الإدارة العامة للعمل، على هذا التنفيذ ، جدية ، وقد أجيز ، لموظفيها ، الإطلاع على دفاتر المنشأة وأوراقها ، « التى لها علاقة بالعمال » ، ومن بينها تلك الملفات(١٣). وكذلك تسهيل الإثبات بين العاقدين ، ومنع «كل نزاع يدور حول الأجر ، أو الأجازات ، أو أسباب الفصل أو الاستغناء »(١٤) . وألزم صاحب العمل ، تحقيقاً لهذا الغرض ، بالاحتفاظ « بالملفات» ، بعد إنهاء العقد ، المدة اللازمة لتقادم الدعاوى الناشئة عنه(١٥) . ويجوز للعامل ، تبعاً لهذا ، أن يطلب ، فى أثناء سير الدعوى ، الملف الخاص به ، للاستعانة به فى إثبات حقوقه . وتعتبر البيانات ، المدونة فيه ، حجة على صاحب العمل ، لأنها صادرة منه ، ولكنها ليست حجة على العامل ، الذى لاشأن له بتحريره ، ولا يمكنه الرقابة على صحة البيانات المدونة فيه . بل يجوز ، لهذا الأخير ، تجزئة هذه البيانات ، ليحتج ببعضها ، ويرفض البعض الآخر ، على عكس ما تقرره المادة ٢/١٧ من قانون الإثبات للدفاتر التجارية ، لأن إنتظام هذه الدفاتر قرينة على صحتها .

وألزم صاحب العمل ، فضلا عن ذلك كله ، بإعطاء العامل « إيصالا » بما يكون قد أودعه لديه « من أوراق وشهادات »(١٦) .

---

(١٠) مادة ١/٥٥ عمل .

(١١) مادة ٢/٥٥ عمل .

(١٢) مادة ٣/٥٥ عمل .

(١٣) مادة ١/١٦١ عمل .

(١٤) المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعليقاً على المادة ٣٢ منه ، المقابلة للمادة ٥٥ عمل .

(١٥) مادة ٦٩٨ مدنى ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٣١٦

(١٦) مادة ٣/٣٠ عمل .

الباب الرابع

فى آثار عقد العمل

١٩٦ – آثار عقد العمل ، تفسيره ، وتقسيم .

١٩٦ – آثار عقد العمل ، تفسيره ، وتقسيم : ترتبط فكرة العقد ، فى الفقة التقليدى[١] ، بحرية طرفيه فى تعيين آثاره ، أو ، فى عبارة مساوية ، فى تحديد ، وتعيين سعة ، الالتزامات التى تترتب فى ذمة كل منهما بمقتضاه . ويكون ذاك التحديد ، وهذا التعيين ، ثمرة مساومات بينهما ، يدافع كل منهما ، من خلالها ، عن مصالحه . إنما إذا كانت هذه الحرية حقيقية فى علاقة الحرفى بعامله ، أو فى علاقة صاحب العمل بكبار مستخدميه ، فإنها ، فى الكثرة الساحقة ، غدت وهمية ، يحدد فيها رئيس المشروع ، مقدماً ، كافة بنود العقد ، ويدرج ما فاته من تفصيلاته فى لائحة العمل لديه ، ويقتصر دور العامل ، فى إبرام العقد ، على قبول ما يفرضه[٢] . وإندرج ، بهذا ، عقد العمل فى دائرة ما ينعت بعقود الإذعان[٣] . فتدخلت الإرادة الشارعة لإعادة التوازن بين العاقدين ، الذى أدى إختلاف ظروفهما ، الإقتصادية والإجتماعية ، إلى إختلاله ، لتحديد مضمون العقد ، وتنظيم تفصيلات آثاره ، بقواعد آمرة ، لا يستطيع صاحب العمل منها فكاكاً ، حتى صار أقرب إلى أن يكون « نظاماً قانونياً » يقتصر تراضى طرفيه على الخضوع لأحكامه[٤] . وظلت إرادة صاحب العمل ، داخل إطار القانون ، مهيمنة على تحديد آثار العقد ، وتنظيم تفصيلات تنفيذه ، فيستقل بها وحده ، ويقتصر دور العامل على قبول إملائه .

فقرة ١٩٦ :

(١) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٧٧ .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٧٧ ، والمراجع المشار إليها هامش ٢٤ .

(٤) ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣١٣ .

ولا يمكن أن تظل هذه الحقيقة الأخيرة غير ذات أثر على تفسير عقد العمل . فإذا كان الشك ، فى العقود الأخرى ، « يفسر فى مصلحة المدين »(٥) : فإنه ، فى عقد العمل ، يجب تفسيره فى مصلحة العامل : ولو كان دائناً فى الإلتزام الذى يتعلق الشك به(٦) . لأن حكمة تلك القاعدة هى أن « الدائن هو الذى يفرض ، فى العادة ، بنود العقد ، فإذا ثار شك حول مداها ، كان هذا الشك راجعاً إلى تقصيره ، ووجب أن يتحمل نتيجة هذا التقصير »(٧) . وصاحب العمل ، كما قدمنا ، هو الذى يفرض بنود العقد ، بل ويحددها بمفرده ؛ وعليه ، من ثم ، أن يتحمل ، فى كل الأحوال ، الغموض الذى يشوبها ، ولا يلقى بتبعته على العامل(٨) . ولا يجوز ، فضلا عن هذا ، أن يكون تفسير العبارات الغامضة فى عقد العمل ، حينما تتوافر فيه خصائص عقد الإذعان(٩) ، ضاراً بمصلحة العامل باعتباره الطرف المذعن(١٠) .

وعقد العمل ، فى النهاية ، ملزم لطرفيه ، يرتب التزامات فى ذمة العامل ، والتزامات تقابلها فى ذمة صاحب العمل . وعلى ذلك ، ينقسم الباب إلى فصلين ، نكرس الأول لإلتزامات العامل ، ونخصص الثانى لإلتزامات صاحب العمل .

الفصل الأول

فى التزامات العامل

١٩٧ — التزامات العامل ، تعداد ، ١٩٨ — الالتزام بتنفيذ العمل ، ١٩٩ — مدى حق صاحب العمل على اختراعات العامل ، ٢٠٠ — مدى حق صاحب العمل على اختراعات العامل فى نظام العاملين بالقطاع العام ، ٢٠١ — الالتزام بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد ، ٢٠٢ — الالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة .

---

(٥) مادة ١/١٥١ مدنى .

(٦) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٩٩ .

(٧) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٦ .

(٨) كامير لانك ، المرجع السابق .

(٩) رغم أن عقد العمل يعتبر ، فى العادة ، عقد إذعان ، إلا أن هذا الوصف ينقشع عنه فى حالة الحرفى الصغير الذى يقف على قدم المساواة مع العامل ، وفى حالة كبار المستخدمين ، الذين يناقشون ، فى حرية ، بنود العقد .

(١٠) مادة ٢/١٥١ مدنى .

١٩٧ - إلتزامات العامل ، تعداد : يعتبر تنفيذ العمل الإلتزام الرئيسى ، الذى ينشأ على عاتق العامل ، ويتفرع عنه عدة إلتزامات ثانوية . وقد حُدد ، على وجه الدقة . حق العامل فيما يوفق إليه من إختراعات « فى أثناء خدمة رب العمل »(١) ، وتبعاً له إلتزامات العامل ، فى شأنها ، إزاء هذا الأخير . وقد يقع على عاتقه التزامات أخرى ، مصدرها العقد ، يكون تنفيذها بعد إنتهائه ، أو مصدرها قوانين خاصة ، يؤديها فى أثناء قيامه .

١٩٨ - الإلتزام بتنفيذ العمل : يلتزم العامل بأداء العمل موضوع العقد على الوجه المبين فيه (١) ، وطبقاً لأوامر صاحب العمل ، الذى يقع فى تبعيته(٢). ولهذا الإلتزام طابع شخصى(٣) ، فيجب عليه « أن يؤدى العمل بنفسه »(٤) ، لأن قدر العمل ، ومبلغ إتقانه ، من ناحية ، ونوع العلاقات التى تنشأ بين العاقدين ، من ناحية أخرى ، تتوقف على شخص العامل(٥) . وعلى هذا ، لا يجوز للعامل ، دون رضاء صاحب العمل ، أن يعهد إلى غيره بتنفيذ العمل(٦) ، ولا يمكنه أن يتقبل مساعدة آخر فى أدائه(٧) ، على خلاف القاعدة العامة التى

فقرة ١٩٧ :

(١) مادة ١/٦٨٨ مدنى .

فقرة ١٩٨ :

(١) چوسران ؛ جزء ٢ ، فقرة ١٢٧٤ ؛ بران وجالان ، ص ٤٧٤ .

(٢) كامير لانك ، عقد العمل ، ص ١٩٩ ؛ كامير لانك وج . ليون -كان ، ص ٢٠٩ .

(٣) أوليبه ، ص ١٢٢ ؛ وقرب پلانيول و ريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٣- ١ .

(٤) مادة ١/٦٨٥ مدنى؛ومادة ١/٥٨ عمل . وهذا الحكم مسلم به فى القانون الفرنسى دون نص عليه (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ ، ص ٥٧٨- ٥٧٩ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٨٣ ؛ پيك ، فقرة ١١٦٧ ؛ پلانيول وريپير ، المرجع السابق ؛ أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ ، ص ٤١٩ ؛ كاپيتان وكيش ، الموجز ، فقرة ١٨٣ ؛ وڤارن تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٣٩ - ١٤٠ .

(٥) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٦) پلانيول وريپير ، المرجع السابق ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرة ١٨٤ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٢ .

(٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ -١ ؛ أوليبه ، المرجع السابق ؛ كامير لانك ، المرجع السابق ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٢٨ .

تجيز الوفاء من غير المدين[٨] . وفرع الفقه الفرنسى على ذلك الطابع أن العامل لايلتزم بإحلال غيره محله فى تنفيذ العمل إذا إستحال عليه القيام به[٩]، وأن صاحب العمل لايمكنه أن يلزم وارث العامل بتنفيذه ، كما أن هذا الوارث لايمكنه أن يقوم بتقديمه[١٠]. ويظهر الطابع الشخصى فى مواجهة صاحب العمل، كما ظهر ، على ذلك الوجه ، بالنسبة للعامل ، فلايلتزم هذا الأخير بتقديم العمل إلا للأول ، ولا يجوز لصاحب العمل أن ينقل حقه قبل العامل ، دون موافقته ، إلى شخص آخر ، لأن لشخصية صاحب العمل أهمية إزاء العامل ، لما يقتضيه العقد بينهما ، فى أثناء تنفيذه ، من علاقات مستمرة[١١]. ومع ذلك ، فالمبدأ غير متعلق بالنظام العام ، فيجوز أن يؤذن ، فى العقد ، للعامل بأن يعهد إلى غيره أداء العمل ، أو بأن يستعين بغيره فى تنفيذه[١٢] ، وتحدد بنود الاتفاق ، فى هذه الحالات ، العلاقة بين صاحب العمل والشخص الثالث[١٣] ، كما يجوز أن يشترط فى العقد تنفيذ العمل لمصلحة الغير ، كأفراد الأسرة بالنسبة للخادم فى المنزل ، وكمجموع الزبانة بالنسبة « للفراش » فى الفندق[١٤] . وتقضى المادة ١/٦٩٧ من التقنين المدنى ، أخيراً ، بأن تنتقل حقوق صاحب العمل والتزاماته إلى وارثه : « ما لم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد » [١٥].

وعلى العامل أن يبذل فى تأدية العمل «من العناية ما يبذله الشخص المعتاد»[١٦]. فيحدد هذا المعيار ، من ناحية ، التزام العامل من حيث قدر العمل المطلوب

---

(٨) مادة ٣٢٣ مدنى .

(٩) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ —٢ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، المرجع السابق .

(١٠) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦— ٣ ؛ وأنظر كذلك ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٢٨— ٣٢٩ .

(١١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٧ .

(١٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٦ .

(١٣) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(١٤) ديران وفيتو ، جزء ٢، فقرة ٣١٧ .

(١٥) أنظر لاحقا ، ٢٦٤ .

(١٦) مادة ٦٨٥/أ مدنى ، ومادة ١/٥٨ عمل . وليس ، فى هذا ، سوى تطبيق للمبدأ العام الوارد فى المادة ١/٢١١ مدنى .

منه ودرجه جودته(١٧)، إلا إذا نص فى العقد ، أو أوضحت ظروف إبرامه، نية الطرفين فى الإكتفاء بعناية أقل(١٨)، أو إقتضاء عناية أكبر(١٩)، ومن ناحية أخرى، مدى مسئولية العامل عما يكون تحت يديه من أموال لصاحب العمل ، سواء كانت أدوات سلمت إليه لتنفيذ العمل ، أو مواد عهد بها إليه ليرد عليها العمل ، فيلتزم بالمحافظة على تلك الأدوات ، أو بالعناية بهذه المواد ، بقدر التزام « الشخص العادى »(٢٠) . ويعتبر ، فى نظرنا ، تطبيقاً لهذا المبدأ العام ما جاء فى المادة ٣/٦٨٥ من التقنين المدنى رغم غموض عبارتها : يجب على العامل « أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله » ، وينطبق بالتالى حكمها على ما يسلم إليه من مواد لصنعها(٢١) .

ولم تضف المادة ٣/٥٨ من قانون العمل ، رغم طول عباراتها ، إلى هذه القواعد شيئاً جديداً .

فمسئولية العامل تتحدد وفقاً للمبادىء العامة فى المسئولية العقدية(٢٢) ، ويسأل ، من ثم ، عن خطئه اليسير ، كما يسأل كل عاقد آخر(٢٣) . وتضمن المادة ١/٥٤ من قانون العمل تطبيقاً لتلك المبادىء ، حين اعتبرت العامل مسئولا عن عما يهلك ، بخطئه ، من أموال لصاحب العمل . وعلى ذلك ، يعتبر مخالفاً للقانون المصرى قضاء محكمة النقض الفرنسية ، الذى يقصر مسئولية العامل على الخطأ الجسيم الذى يعادل الغش(٢٣) ، على خلاف المبادىء

---

(١٧) تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨ .

(١٨) نقض فرنسى ١٥ فبراير سنة ١٨٩٢ ، سيرى ١٨٩٢ —١— ١٤٣ .

(١٩) بران وجالان ، فقرة/٢ — ٢١٩ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٧ مكرر .

(٢٠) مادة ١/٢١١ مدنى ؛ وأنظر بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٤—٤ ؛ وديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٢١) بلانيول وريبير ، المرجع السابق . ويقتضى منه هذا الالتزام « أن يحفظ أدوات العمل فى الأماكن المخصصة لذلك » ، وألا يستخدمها خارج مكان العمل دون ترخيص من صاحب العمل (مادة ٦/٥٨ عمل) .

(٢٢) أنظر ، فى المسئولية العقدية ، مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرات ١٧٧ وما بعدها .

(٢٣) Faute lourde équipollente au dol .

العامة فى القانون الفرنسى ، التى كان يسلم بها الفقه(٢٤) قبل هذا القضاء الذى له صفة بريتورية بحتة(٢٥) .

وتحدد بنود العقد مكان العمل ، وزمانه ، ومدته ، وبالجملة كل ظروف تنفيذه(٢٦). فإذا أغفل العاقدان وضع تفصيلاته ، لجأ القاضى ، إلى تحديدها بالكشف عن « النية المشتركة » لهما ، مستهدياً « بطبيعة التعامل . وبما ينبغى أن يتوافر من أمانة وثقة بين العاقدين ، وفقاً للعرف الجارى فى المعاملات(٢٧).

ويجب على العامل « أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو العمل الذى يدخل فى وظيفة العامل »(٢٨) . هذا مظهر علاقة التبعية قرره الشارع فى آثار عقد العمل ، كما عُنى بالنص عليه فى تعريفه(٢٩) . وليس لرب العمل ، مع ذلك ، تحت ستار صلة التبعية ، أن يغير بنود العقد ، دون رضاء العامل(٣٠) ، أو أن يتخلص من تطبيق قواعد تتعلق بالنظام العام(٣١) ،

---

(٢٤) بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢١٩ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢١٧ مكرر—٣.

(٢٥) نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٩ ، قضاء ، ص ٢٠ ، وتعليق لیندون LINDON ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، مجموعة بران ، رقم ٧٤ ، ص٢٤٣ ، ملاحظات بران ؛ ٢٧مايوسنة١٩٦٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٤ —٢— ٢٠١ ؛ ٢١ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٩١ ؛ ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦—١ — ٧٥ . وأنظر ، فى هذا القضاء ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتى ١١٣— ١١٤ ، وفى تعليله ، بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢— ٢١٩ ؛ وأوليبه ، ص ١٢٣ . على أن تلك الأحكام صدرت من الدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية ، وهى الدائرة المختصة بعلاقات العمل ، ولم تطاوعها فيه الدائرة المدنية الأولى (قارن ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٨٣٨ ، وتعليق ليندون LINDON) ، ولا الدائرة المدنية الثانية (١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٣٤٦ ، وتعليق ليندون) بذات المحكمة .

(٢٦) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(٢٧) مادة ٢/١٥٠ مدنى .

(٢٨) مادة ٦٨٥/ب ؛ ونقل حكمها ، دون ضرورة ، إلى المادة ٢/٥٨ عمل .

(٢٩) راجع سابقا ، فقرة ٧٧ ؛ وأنظر بودرى — لاكانتنرى وفال ، جزء ٢ ، فقرة ١٦٨٥ ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٣ —٢ ؛ وتيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ .

(٣٠) تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٤١ — ١٤٢ ؛ بودرى — لاكانتنرى وفال ، المرجع السابق .

(٣١) پلانيول وريبير ، المرجع السابق ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٤٢ .

فلا يجب على العامل إطاعته ، إلا « إذا لم يكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد ، أو القانون . أو الآداب ، ولم يكن فى إطاعتها ما يعرض للخطر »(٣٢) .

ويتخذ التزام العامل بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية »(٣٣) مظهراً خاصاً ، لما يتضمنه هذا العقد من ثقة بين العاقدين ومابنشئه بينهما من علاقات شخصية ، دفع بعض الفقهاء إلى القول بوجود التزام ، على عاتق العامل ، بالإخلاص(٣٤) لصاحب العمل(٣٥) ، جماعه « الامتناع عن كل عمل يضر بصاحب العمل ، والقيام بكل عمل يؤدى إلى حماية مصالحه »(٣٦) . وفرعوا عليه إلتزام العامل بالإمتناع عن قبول أجر مستتر من عملاء هذا الأخير(٣٧) ، وبالإمتناع عن العمل فى أوقات فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ، دون قبول الأول(٣٨) ، وإلتزامه بالمحافظة على أسرار العمل ، حتى بعد إنتهاء العقد(٣٩) . وينتقد البعض ، فى الفقه الحديث ، فكرة الإلتزام بالإخلاص ، التى توحى بالأبوة(٤٠) ، لصاحب العمل على عماله ، وهى فكرة مقيتة عندهم ، وتتنافى مع واقع الحال فى علاقات العمل(٤١) . وهى ، بعد ، لا ضرورة لها ، لأن الحلول التى فرعت عليها ، يقضى بها القانون أو يفرضها العقد (٤٢) . فألزم

---

(٣٢) مادة ٦٨٥/ب مدنى .

(٣٣) مادة ١/١٤٨ مدنى .

(٣٤) Obligation de fidélité .

(٣٥) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ ، وعلى الخصوص ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ ؛ ورواست وديران ، فقرة ٢٨٤ .

(٣٦) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٣٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ – ٤ وما بعدها ؛ پلانيول وريپير جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ – ١ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٨٤ – ٢ .

(٣٨) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ – ٢ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٨٤ – ١ ؛ وانظر أيضاً بودرى – لاكانتنرى وڤال ، المرجع السابق .

(٣٩) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ – ٢ ؛ رواست وديران ، فقرة ٢٨٤ – ٣ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥ – ٣ .

(٤٠) Paternalisme .

(٤١) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٥ .

(٤٢) أوليبه ، ص ١٢٢ – ١٢٣ .

العامل ، بمقتضى المادة ٦٨٥/د من المجموعة المدنية : بأن « يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد » . وتكرر حكمها فى المادة ٥٨/٤ من قانون العمل ، وإن كان هذا الإلتزام لا يمنع العامل . بعد إنتهاء العقد ، من إستعمال طرائق العمل ، التى وقف عليها فى العمل قبل إنتهائه ، لحسابه الخاص ، مالم تكن براءة تلك الطرائق مسجلة(٤٣) . وليس الإلتزام ، كما يتبادر من ذلك النص ، قاصراً على « الصناعة والتجارة » ، بل يجب . كذلك ، على العامل ، فى غير هذا النطاق ، أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل ، ولو كانت فى استغلال آخر (٤٤) ، — ولذلك جاء الإلتزام . فى المادة ٥٨/٤ من قانون العمل . مطلقاً من هذا القيد — ، أو فى غير إستغلال أصلا ، لأن هذا الإلتزام يرجع ، فى رأى البعض . إلى المبدأ العام بوجوب توافر حسن النية فى تنفيذ العقد . وليس فقط إلى ذلك النص الخاص(٤٤) . ويعتبر ، فى رأينا ، إلتزاماً ينشأ عن عقد العمل ، الذى لا يقتصر على إلزام العامل بما ورد فيه ، بل « يتناول أيضاً » ، كجميع العقود . « ماهو من مستلزماته » . وفقاً للعرف والعدالة ، بحسب طبيعته (٤٥) . لذلك ، يسلم به الفقهاء غير القائلين بالإلتزام بالإخلاص(٤٦) . ولاشك ، عندنا ، كذلك فى أن قبض العامل لأجر مستتر من العملاء ، دون علم صاحب العمل . يعتبر إخلالا منه بالتزامه بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية »(٤٧) ، لما يترتب عليه من إضرار بمصالح صاحب العمل : يؤدى إلى محاباة العميل على حساب هذا الأخير (٤٨) . وينجم عنه ، على كل حال . « ضياع سمعة المحل ، حيث يكون حسن المعاملة ، أو إتقان العمل ، مقصوراً على أرباب الهبات »(٤٩) . ولذلك كله ، يعتبر جنحة

---

(٤٣) پلانيول وريپير ، المرجع السابق .

(٤٤) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، فقرة ١١٤ .

(٤٥) مادة ١٤٨/٢ مدنى .

(٤٦) بران وجالان ، فقرة ٢—٢٢٠ ؛ جروتل ، فقرة ١٨١ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٣٣ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٥ .

(٤٧) مادة ١٤٨/١ مدنى .

(٤٨) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٥—١ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٩ .

(٤٩) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٠١٣— ٣ .

يعاقب عليها العامل جنائياً(٥٠) . أما الإلتزام بالإمتناع عن القيام بعمل ، فى أوقات فراغه ، لدى صاحب عمل آخر ، فلا يمكن التسليم به إلا إذا منعه بند ، فى العقد ، منه(٥١) ، أوكان من شأنه الإخلال بالتزاماته الناشئة عنه ، كأن يعمل لدى منافس لصاحب العمل الذى يستخدمه ، أوكان ذلك العمل ، نظراً لصعوبته ، يستنفذ من الجهد ما يعوقه عن تنفيذ العمل لديه(٥٢) ، أو يترتب عليه ، نظراً لنوعه ، منافسة لهذا الأخير ، ولو كان يقوم به لحساب نفسه(٥٣) ، لأن العامل يلتزم ، دون بند فى عقد العمل ، بعدم منافسة صاحب العمل ، إلى حين إنقضائه ، ويعتبر إخلاله به خطأ جسيماً يجيز فصله فوراً ، دون إخطار أو مهلة(٥٤) .

ويلتزم العامل ، أخيراً ، «بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية» التى يقررها القانون ، أو الإتفاق الجماعى ، أو العقد الفردى ، أو لائحة العمل(٥٥).

والتى ، فى النهاية ، إلتزام ، على عاتق العامل يعتبر ، فى الحقيقة ، حقاً له : « أن يعمل باستمرار على تنمية مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً وفقاً للنظم والإجراءات التى يضعها صاحب العمل بالإشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفى حدود الإمكانيات المتاحة »(٥٦) .

---

(٥٠) مادة ١٠٦ عقوبات ، المعدلة بالمرسوم بقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٥١) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٥ — ب ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ١٨٦ — أ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٣٢ — ٣٣٣ .

(٥٢) دير ان وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٨ — ١ .

(٥٣) كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ؛ دير ان وفيتو ، المرجع السابق ؛ كامير لانك وج . ليون كان ، فقرة ١٨٦ — أ ؛ بر ان وجالان ، فقرة ٢ — ٢٢٠ ؛ ونقض فرنسى ١٧ أبريل سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٢٧ .

(٥٤) تعتبر منافسة صاحب العمل ، فى أثناء العقد ، خطأ جسيما من جانب العامل ، يجيز فصله دون مهلة (نقض فرنسى ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥٧٥ ؛ ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩٦) . وظل منعزلا فى القضاء الفرنسى الحكم الذى صدر من محكمة النقض الفرنسية فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٣ (مجلة القانون الاجتماعى سنة ١٩٤٤ ، ص ١١٠) ليجيز للعامل « أن يمارس لفائدته الشخصية نشاطاً مماثلا لنشاط صاحب العمل » ، مالم يمنعه بند فى عقد العمل ، طالما لم يلجأ إلى طرق غير مشروعة من شأنها الإضرار بمصالح هذا الأخير .

(٥٥) مادة ٥٨ / ٧ عمل .

(٥٦) مادة ٥٨ / ٥ عمل .

١٩٩ — مدى حق صاحب العمل على إختراعات العامل : أصبح حق العامل فيما قد يهتدى إليه ، فى أثناء عمله ، من إختراعات ذا أهمية قصوى(١) : بعد تقدم الجماعة ، وتطور طرائق الإنتاج فيها . على وجه أحكم الصلة بين العلم والصناعة ، حتى صارت معامل الأبحاث ، فى العصر الحديث ، جزءاً من المصانع لايتجزأ(٢) . وأثار هذا الحق ، فى القانون الفرنسى ، خلافات شتى ، لخلو تشريع العمل فيه من قواعد تنظمه(٣) . وإنتهى الرأى عندهم ، على خلاف فى التفاصيل ، إلى التفريق بين إختراع يكون لصاحب العمل دور رئيسى فى وجوده ، فيصير وحده صاحب الحق فيه (٤) ؛ وبين إختراع يحصل عليه العامل دون تدخل فعال منه فيستأثر به هذا الأخير(٥) .

وقد أراد الشارع عندنا أن يحسم هذا الخلاف بتنظيم الحق على ذلك الإختراع ، مرة فى التقنين المدنى ، بمناسبة عقد العمل(٦) ، ومرة فى قانون آخر ، بمناسبة الملكية الصناعية (٧) ، تعتبر نصوصه ناسخة ، بصفة ضمنية ، لما تعارض معها من أحكام التقنين(٨) .

فقرة ١٩٩ :

(١) أنظر ، إنجلبر ENBLERT ، إختراع المستخدم فى المشروع الخاص ، بال Bâle (سويسرا) ، سنة ١٩٦٠ ، دراسة مقارنة فى قوانين الدول المختلفة (فرنسا ، بريطانيا ، الولايات المتحدة الأمريكية ، إيطاليا ، سويسرا ، ألمانيا الغربية ، النمسا ، السويد ، الدول الشيوعية ، روسيا وألمانيا الشرقية) ؛ شاتانييه CHATAIGNIER ، دراسة فى حق الأجراء على اختراعاتهم ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٤ . وقد صدر ، حديثاً ، فى فرنسا ، قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٨ ، الذى ينظم حقوق العامل على إختراعه (أنظر ، فى هذا القانون ، شاقان CHAVNNE إختراعات العمال ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٨٠ ، ص ١ وما بعدها) .

(٢) شاشاتانييه ، المرجع السابق ، فقرات ٥ وما بعدها .

(٣) أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٣٩١ وما بعدها ؛ وشاتانييه ، الرسالة المشار إليها ، فقرات ٢٦ وما بعدها .

(٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٢ .

(٥) ديران و ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣ .

(٦) مادة ٦٨٨ منه .

(٧) مواد ٧ و ٨ و ٩ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ خاص ببراءات الإختراع والرسوم والنماذج الصناعية .

(٨) مادة ٢ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

نص ، فى المادة ١/٦٨٨ من المجموعة المدنية ، على أنه « إذا وفق العامل إلى إختراع جديد ، فى أثناء خدمة رب العمل ، فلا يكون لهذا أى حق فى ذلك الاختراع ، ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة رب العمل » . وتتفق هذه القاعدة مع الأصل العام فى الملكية الصناعية : « يكون الحق فى البراءة للمخترع أو لمن آلت إليه حقوقه »(٩) ، ومع المبادىء العامة فى القانون الخاص ، ولذلك يأخذ بها ، فى فرنسا ، الفقه والقضاء ، دون نص ، فيما يسمى « بالاختراع العرضى »(١٠) ، الذى ليس لصاحب العمل نصيب فى ظهوره(١١) ، دون تأثير . على هذا الحق ، لما يكون قد قدمه هذا الأخير للمخترع من مساعدات مادية(١٢) . ومالبث الشارع ، رغم هذا ، أن سلب حق العامل « عندما يكون الاختراع ضمن نشاط المنشأة العامة أو الخاصة الملحق بها المخترع » ، وأعطى ، « خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الإخطار بمنح البراءة » ، لصاحب العمل ، « الخيار بين إستغلال الاختراع ، أو شراء البراءة مقابل تعويض عادل يدفعه للمخترع »(١٣) . ولم يرد فى التشريع بيان لحكمة هذا النص ، إنما قال البعض ، فى تعليله ، أنه مهما يكن استقلال العامل بمجهوده ، فإن الإختراع ثمرة غير مباشرة لاستخدام العامل فى المحل حيث يجد عادة العون والإرشاد والتثقيف الفنى »(١٤) . ليس فى هذه الحجة ، على مانرى ، مبرر معقول للحق المقرر ، على النحو المذكور ، لصاحب العمل على إختراع العامل ، « إذ يبقى ، مع ذلك ، أن القدرة الإختراعية لدى العامل كانت السبب الرئيسى لاختراعه بقدر يفوق كثيراً الفرص التى أتاحها له موضوع عمله ، أو سير المنشأة »(١٥) .

---

(٩) مادة ١/٦ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(١٠) **Invention occasionnelle** .

(١١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩١ — ٢ .

(١٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩١ — ٣ .

(١٣) مادة ٨ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه

(١٤) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٣ .

(١٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣ — ١/٣ .

إنما يكون « لصاحب العمل جميع الحقوق المترتبة على الإختراعات التى يستحدثها العامل أو المستخدم أثناء قيام رابطة العمل أو الإستخدام ، متى كان الإختراع فى نطاق العقد ، أو رابطة العمل أو الإستخدام »(١٦) . ويحيط هذا النص بصور ما يسمى ، فى القانون المقارن ، « باختراع الخدمة »(١٧)، الذى يكون لصاحب العمل الدور الرئيسى فى وجوده (١٨) ، بأن يخصص مهمة العامل ، وحده أو مع غيره . دائماً أو مؤقتاً ، فى الاختراع والبحث عنه، واضعاً بين يديه الأدوات اللازمة ، ومعامل البحث ، ونتيجة ما أجراه من تجارب سابقة(١٩) . وعبارة النص أكثر وضوحاً مما جاء فى المادة ٢/٦٨٨ : « إذا كانت طبيعة الأعمال التى تعهد بها العامل تقتضى منه إفراغ جهده فى الابتداع » ، والتى يقصد منها ، كما يبين ، سواء من الترجمة الفرنسية للعبارة أو من المادة ٣٤٣ من تقنين الإلتزامات السويسرى التى كانت مصدرها ، أن يكون الكشف عن الإختراع داخلا فى طبيعة العمل المنوط بالعامل(٢٠). ويعتبر هذا النص الأخير ، كما أشرنا ، منسوخاً بما جاء فى النص الأول . على أن الشارع قد إحتفظ للعامل المخترع بحق معنوى ، بأن أوجب ذكر « أسم المخترع فى البراءة » (٢١) ، وبحق مالى ، بأن قرر « له أجرة على إختراعه ، فإذا لم يتفق على هذا الأجر ، كان له الحق فى تعويض عادل »(٢١) .

ويصبح الإختراع كذلك لصاحب العمل « إذا إشترط فى العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدى إليه (العامل) من المخترعات »(٢٢). ويتعلق هذا

---

(١٦) مادة ١/٧ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(١٧) Invention de service.

(١٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩١-١ .

(١٩) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٢ .

(٢٠) الترجمة الفرنسية لهذه العبارة هى : «Si la nature des services que l'employé s'est engagé de fournir exige de lui une activité inventive» والعبارة المقابلة لها فى المادة ١/٣٤٣ من تقنين الالتزامات السويسرى هى : «Lorsque la nature des service de l'employé lui impose une activité inventive».

(٢١) مادة ٢/٧ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

(٢٢) مادة ٢/٦٨٨ مدنى .

النص بالإختراعات العرضية ، التي يثبت الحق فيها للعامل وفقاً للقاعدة العامة ، وفيه تجريد للعامل ، بغير مقابل ، من حق ثابت له ، لأن الأجر الذي يتقاضاه يعتبر عوضاً عن العمل الذي يلتزم بأدائه ، لا الاختراع الذي وفق إليه دون أن يكون جزءاً من عمله . ولهذا ينازع الفقه الفرنسي الحديث في صحة البند الذي بمقتضاه يتنازل العامل عن إختراعه ، تبعاً لانعدام سببه(٢٣) . وقد رأى الشارع ، تخفيفاً لشدته ، « إذا كان الاختراع ذا أهمية إقتصادية جدية » أن يكون للعامل نصيب في ثمراته ، وأجاز له « أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة » . على أن « يراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل . وما استخدم في هذا السبيل من منشآته »(٢٤) .

ولايثور أدنى شك في بقاء حق العامل كاملا على ما يسمى « بالإختراعات الحرة »(٢٥) ، التي يوفق إليها دون تدخل صاحب العمل ، ولا تكون متصلة بصناعته ، إذ لايسرى عليها النص الذي يجيز لهذا الأخير شراءها أو إستغلالها ، ولا البند الذي يخوله الاستئثار بها ، بل تبقى خاضعة للقاعدة العامة في كون الاختراع حقاً خالصاً للمخترع(٢٦) .

وما جاء في المذكرة التفسيرية للقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ ، خاصاً باختراع العامل ، يوحى بأن التنظيم الذي ورد فيه متعلق بالنظام العام فيما كفله للعامل من حقوق قبل صاحب العمل : « لما كان مبدأ حرية التعاقد قد لايكفل التوازن العادل بين مصلحة صاحب العامل ، ومصلحة التابع ، في شأن الاختراعات التي يبتكرها هذا الأخير أثناء قيام رابطه التبعية ، كان من المتعين تنظيم هذه العلاقة وتنسيقها » .

---

(٢٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٣- ١ .

(٢٤) مادة ٣/٦٨٨ مدني . وكانت القواعد الواردة بها تنطبق أيضا على إختراع الخدمة ، ولكنها ، في خصوصه ، أصبحت منسوخة بالمادة ٢/٧ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه كما ذكرنا في المتن .

(٢٥) Inventions libres .

(٢٦) مادة ١/٦ قانون ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ المشار إليه .

٢٠٠ — مدى حق صاحب العمل على إختراعات العامل فى القطاع العام :

يكون إختراع العامل ، فى القطاع العام ، أو المصنف الذى يبتكره[١] ، فى « أثناء أو بسبب تأدية وظيفته »[٢] ، ملكاً لصاحب العمل ، أو . وفقاً لعبارة القانون « للشركة » التى تستخدمه[٢] ، وذلك إذا كان هذا المصنف ، أو ذاك الإختراع ، « نتيجة لتجارب أو بحوث أو دراسات كلف بها »[٢] . ولكنها تكون ، مع ذلك ملكاً ، للدولة « إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية »[٢] .

وللعامل ، فى كل الأحوال ، الحق فى « تعويض عادل » ، يراعى فى تقديره « تشجيع البحث والإختراع » ، مما يوحى بوجوب أن يكون سخياً ، وذلك « طبقاً للقواعد والإجراءات التى يضعها مجلس الإدارة فى هذا الشأن مع مراعاة أحكام وقرارات رئيس الجمهورية بنظام حوافز الإبتكار والترشيد والتمييز فى الأداء »[٢] .

ويطبق ، على إختراعات العامل ، خارج تلك الحدود ، قواعد التقنين المدنى وقانون الملكية الصناعية ، على الوجه الذى قدمناه[٣] . أما المصنفات التى يبتكرها ، دون تكليف من الشركة ، ولا تكون لها صلة بالشئون العسكرية ، فتكون ملكاً له طبقاً للقانون الخاص بالملكية الأدبية أو الفنية[٤] .

٢٠١ — الالتزام بعدم الاستخدام ، أو عدم المنافسة ، بعد انتهاء العقد :

وقد يفرض ، فى العقد ، على العامل ، التزام آخر ، يصيب حريته بعد انتهائه[١] ،

فقرة ٢٠٠ :

(١) أنظر ، فى تعريف المصنف ، مؤلفنا «دروس فى مقدمة الدراسات القانونية» ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥١ .

(٢) مادة ٤٦ عاملين

(٣) راجع سابقا ، فقرة ١٩٩ .

(٤) قانون رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ وأنظر ، فى هذا القانون ، مؤلفنا فى مقدمة الدراسات القانونية ، المشار إليه ، فقرات ٢٥٠ وما بعدها .

فقرة ٢٠١ :

(١) أنظر : ڤاشومار VACHAUMARD ، بنود عدم المنافسة فى عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٦ ؛ ليندون LINDON ، صحة بند عدم المنافسة فى عقود العمل ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٠ —١— ١٥٩٣ ؛ شڤوب SCHWOB ، نظام بنود عدم المنافسة فى عقود العمل فى

دعت إلى ظهوره رغبة أصحاب الأعمال ، صناع أو تجار ، فى حماية مصالحهم من منافسة مستخدميهم ، وعمالهم ، القدامى ، حينما يلتحقون بالعمل لدى أصحاب أعمال آخرين ؛ أو يقيمون لأنفسهم ، بعد إنتهاء عقد العمل ، مشروعات صناعية ، أو محلات تجارية(٢) . وتظهر خطورة هذه المنافسة إذا إستطاع العامل الاطلاع على أسرار الصناعة لدى صاحب العمل ، كما إذا كان مديراً ، أو هيكلا فنياً ، فى مصانعه أو الاتصال بزبائنه ، كما إذا كان بائعاً فى محله ، أو

الألزاس واللورين ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١-١-١٦٠١ ؛ ج. ليون- كان G. LYON-CAEN ، البنود المقيدة لحرية العمل ، بنود عدم المنافسة و بنود عدم الاستخدام ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ٨٨ و ما بعدها ؛ فيشى - ڤيڤيه FIESCHT-VIVEI ، بنود عدم الاستخدام والتعويض المقابل ، دالوز ١٩٧٦ ، فقه ، ص ١٤٧ وما بعدها ؛ لوران LAURENT ، بند عدم المنافسة ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤-١-فقه ، ص ٧١ و مابعدها ؛ تاسل TASSEL ، الالتزام بعدم الاستخدام ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص ١٨٠ وما بعدها ؛ سيرا SERRA ، الالتزام بعدم المنافسة ، ص ٨٠ و ما بعدها ؛ وأنظر كذلك : ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٩٩ و ما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢-١١٦ و ما بعدها ، و الملحق ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١١٨ وما بعدها ، والملحق ؛ كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرات ١٨١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ١٥٩ و ما بعدها ؛ أوليبه ، ص ١٤٢- ١٤٣ ؛ ريڤير و وساڤاتييه ص ٢٩٤ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرتى ٦٩- ٧٠ ؛ تيسييه TEYSSIR ، فقرات ٤٤٢ ومابعدها.

(٢) يسترد العامل حريته كاملة ، فى العمل ، بعد إنتهاء عقد العمل (كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢- ١١٦ ؛ سيرا ، فقرة ٩٥ ، والمراجع والأحكام المشار إليها ص ٨٦ ، هامشى ١ و٢) ، فيستطيع ممارسة حرفة صاحب العمل بإنشاء مشروع لنفسه (نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ -١- م ، ص ٧٩) ، ولو كان منافسا له ، وأفاد فيه بخبرته السابقة لديه (استئناف باريس ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ -١- ١٣٠) ، كما يستطيع العمل لدى صاحب عمل منافس له (نقض فرنسى ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ -١- م ٨٨) . وتعتبر حرية العامل ، فى العمل لدى صاحب عمل جديد ، جزءاً من حرية العمل ، وحريته فى ممارسة مهنة صاحب العمل الذى كان يستخدمه جزءاً من حرية التجارة والصناعة (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٩٩) . وظلت منعزلة فى القضاء ، منسية من الفقه ، أحكام ذهبت إلى أن منافسة العامل ، لصاحب العمل القديم ، إخلال « بواجب الإخلاص Devoir de fidélité » ، الذى يبقى بعد إنتهاء عقد العمل ، ليقوم عليه إلتزام العامل بعدم المنافسة لفترة معينة (أنظر الأحكام المشار إليها فى سيرا ، المرجع السابق ، فقرة ٩٤ ، وص ٨٥ ، هامشى ١ و٢) .

جواباً ، أو ممثلاً تجارياً ، لمشروعه(٣) . فيعمد صاحب العمل ، بمقتضى بند فى العقد ، إلى حرمان العامل ، بعد إنتهاء عقده ، من العمل لدى منافس له (٤) ، أو أن يتخذ من نفس العمل، الذى يزاوله عنده ، حرفة له (٥) . وتكثر هذه البنود فى عقود العمل الخاصة بالصناعات الكيماوية . أو بالنسبة للوسطاء التجاريين ، أو لكبار المستخدمين فى الأعمال المصرفية (٦) .

ولكن هذا البند ، أو ذاك ، يعتبر ، فى مواجهة العامل ، قيداً خطيراً على حرية العمل ، أو حرية التجارة ، التى تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية ، دعامة الحياة القانونية فى العصر الحديث . فمؤدى البند ، إذا كان عاماً فى المكان ، أن يمتنع على العامل ممارسة حرفته فى المدة المحددة ، وإذا كان عاماً فى الزمان ، أن يجبر العامل على تغيير موطنه ، على ما فى هذا التغيير من كلفة ومشقة . وقد يضطره كل هذا إلى البقاء ، دائماً ، لدى صاحب العمل ، فيكون إدراج بند عدم الإستخدام فى العقد بمثابة النص فيه على إستمراره مدى حياة العامل الملتزم به(٧) .

---

(٣) أنظر ، فى خطورة تلك المنافسة ، فاشومار ، الرسالة المشار إليها ، ص ٨ وما بعدها .

(٤) بند عدم الاستخدام Clause de non réembauchage .

(٥) بند عدم المنافسة Clause de non concurrence . وهو يدرج عادة فى عقود بيع المحلات التجارية ، حين أن بند عدم الاستخدام هو الذى يغلب إدراجه فى عقود العمل . وقد نظم بند عدم الاستخدام على غرار بند عدم المنافسة ، رغم أن اختلاف وضع العامل عن التاجر كان التاجر كان يقتضى التمييز بينهما ، وإحاطة العامل بحماية أوفى ، تظهر ، على الخصوص ، فى قوانين دول المجموعة الاقتصادية الأوروبية ، كاستلزام أن يكون العامل بالغاً سن الرشد (القانون الألمانى الهولندى والمصرى) ، مما يمنع إدراجه فى عقد التدرج أو التعليم المهنى ، وأن يدرج فى عقد العمل ذاته (القانون الألمانى ، الهولندى ، والإيطالى) ، وكتحريم فرضه على العامل الذى لايبلغ أجره السنوى مبلغاً معيناً (القانون الألمانى والبلجيكى) ، فضلا عن القيود على نطاق البند فى الزمان ، والمكان ، على الوجه الذى نراه فى المتن ، ويتجه التطور ، أخيراً ، إلى تعليق نفاذ البند على مقابل بدفع للعامل ، إما فى أثناء سريان العقد وإما عند إنقضائه ، من ناحية ، وإلى إعطاء القاضى سلطة واسعة ، إزاء البند ، بإبطاله أو انقاصه ، وبإعطاء العامل ، فى مقابله ، تعويضاً لم يقرره العقد له ، من ناحية أخرى (أنظر ، فى ذلك كله ، تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرتى ٣و ٤ ، وص ١٨٢ ، هوامش ١٣– ١٧) .

(٦) ڤاشومار ، المرجع السابق ، ص ١٦– ١٩ .

(٧) أنظر ، فى مشروعية مصلحة صاحب العمل فى الإلتزام بعدم الاستخدام أو عدم المنافسة ، =

وقد راعى القضاء الفرنسي هذه الإعتبارات المتعارضة، وعمل، في قضائه، على التوفيق بينها . فلم يعترف بصحة البند المذكور إلا عندما يكون لصاحب العمل، في إنفاذه، مصلحة حقيقية(٨)، بأن يقتصر على حرفة صاحب العمل، أو حرفة أخرى مشابهة(٩)، وحينما لا يعوق حرية العامل، في العمل، كلية، بأن يكون محدداً في المكان، أو مؤقتاً في الزمان(١٠) . وقضى، على العكس، بإبطاله إذا تنافى، نظراً لعمومه ودوامه، مع مبدأ حرية العمل، أو حرية التجارة والصناعة(١١) . وسوى القضاء، بهذا، بين بند عدم الاستخدام، الذى يدرج في عقد العمل، وبند عدم المنافسة، الذى يتضمنه بيع المحل

= تاسل، المقال المشار إليه، فقرات ١٢ وما بعدها؛ وفي خطورة منافسة العامل السابق، ڤاشومار المرجع السابق، ص ٨ وما بعدها .

(٨) استئناف باريس ٧ ديسمبر سنة ١٩٧١، جازيت دى باليه ١٩٧٢ — ٢ — ٦٧٠؛ و ٢٥ فبراير سنة ١٩٧٦، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٦٢؛ نقض فرنسي ١٧ مايو سنة ١٩٧٣، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠٠، الذى أشار، للاعتراف بصحة البند، إلى تحقيقه المصلحة المشروعة لصاحب العمل « لتعلقه بعامل على صلة مباشرة بالزبانة » .

(٩) استئناف باريس ١٤ نوفمبر سنة ١٩٣٤، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥، ص ٢٤؛ ونقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٦٧، دالوز ١٩٦٧، قضاء، ص ٢١٢؛ وأنظر أيضا پلانيول وريبير، جزء ١١، فقرة ٨٠٤؛ وعلى الخصوص ڤاشومار، المرجع السابق، ص ٤٣ — ٤٤ .

(١٠) نقض فرنسي ٢٦ مارس سنة ١٩٢٨، دالوز ١٩٣٠ — ١ — ١٤٥، وتعليق بيك PIC؛ وأنظر تطبيقاً لتحديد المكان في استئناف باريس ١١ فبراير سنة ١٨٨٧، دالوز ١٨٨٧ — ٢ — ١٤٠؛ وتطبيقات لتحديد المدة في استئناف بوردو **Bordeaux** ٢٢ أغسطس سنة ١٨٨٣، دالوز ١٨٨٤ — ٢ — ٢٢٥؛ استئناف باريس ١٨ يوليو سنة ١٩٣٨، دالوز الأسبوعي ١٩٣٩، مختصر، ص ٦؛ وحديثا نقض فرنسي ٥ يناير سنة ١٩٦٧ المشار إليه؛ وتطبيقات لتحديد المكان والمدة معا في استئناف روان **Rouen** ٤ فبراير سنة ١٨٧٨، دالوز ١٨٧٨ — ٢ — ٢٥٨؛ وحديثا نقض فرنسي ٦ ديسمبر سنة ١٩٦٧، دالوز ١٩٦٨، مختصر، ص ٣٩؛ وأنظر أيضا ڤاشومار، المرجع السابق، ص ٤١ — ٤٣؛ ديران وڤيتو، جزء ٢، فقرة ٤٩٩ — ٢؛ پلانيول وريبير، جزء ١١، فقرة ٨٠٤ . فلا تقتضى محكمة النقض الفرنسية، لصحة البند، أن يكون، في ذات الوقت، محدداً في المكان ومؤقتاً في الزمان، بل تكتفي بأحد القيدين، محدداً في المكان أو مؤقتا في الزمان (نقض فرنسي ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٩، دالوز ١٩٨٠، إخطارات سريعة، ص ١٧٣) .

(١١) نقض فرنسي ٢٦ مارس سنة ١٩٢٨ المشار إليه؛ ٢٥ مايو سنة ١٩٣٦، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦، ص ٣٨٠؛ و ٢٢ يناير سنة ١٩٤١، دالوز التحليلي ١٩٤١، ص ١٦٣ .

التجارى(١٢) ، رغم مابينهما من فروق نبه إليها الفقه(١٣) . فالعامل لايجنى ، فى مقابل البند ، شيئاً ، حين أن التاجر يحصل على الثمن . كما أن ظروف قيام الإلتزام ، فى الحالتين ، جد مختلفة : بينما يقبل العامل الالتزام فى بداية علاقات العمل ، ولايترتب أثره إلا بعد إنقضائها ، يتعهد به التاجر وقت البيع ، وينفذ عليه أثره فور إبرامه . وأخيراً ، لاتمثل شخصية العامل ، فى المشروع الذى يعمل فيه ، ذات الأهمية التى تمثلها شخصية التاجر فى المحل الذى يقيمه(١٤). وأدت هذه الفروق إلى تميز القيود ، التى ترد على بند عدم الإستخدام ، حماية للعامل ، ودعماً لحريته فى العمل(١٥) . وأصبح القضاء الفرنسى يدخل ، فى تقدير صحة البند ، طبيعة نشاط المدين ، وفرص العمل أمامه ، فضلاً عن قيود زمانه ومكانه . فيكون غير مشروع البند « الذى يتضمن إعتداء على حرية العمل ، نظراً لسعته فى الزمان ، وفى المكان ، وبالنسبة لطبيعة نشاط المدين به » (١٦) . وأصبحت محكمة النقض الفرنسية تقدر صحته ، لاتقديراً مجرداً ، بالنظر إلى طول مدته أو إتساع مكانه ، ولكن تقديراً شخصياً بمراعاة إنعكاس زمانه ومكانه على النشاط المهنى للعامل الملتزم به(١٧) . ولايجوز ، من ثم ، أن يؤدى البند ، ولوكان محدداً فى مدته وفى مكانه ، إلى حرمان العامل ، كلية ، من ممارسة « النشاط الذى يتفق مع تكوينه ، وخبراته ، وقدراته »(١٨). فإذا كان لصاحب العمل ، حفظاً لمصالحه المشروعة ، أن يحرم ، على العامل ، ممارسة نشاط يتفق ، فى طبيعته ، مع نشاطه ، فإن حقه فيه مقيد بأن يجد العامل ، فى سوق العمل ، فرصة لاستعمال مؤهلاته « فى مهنة ذات طبيعة مقاربة وغير

---

(١٢) ريبير Ripert ، الوجيز فى القانون التجارى ، طبعة سنة ١٩٤٨ ، فقرة ٤٣٨ .

(١٣) بيك PIC ، تعليق على نقض فرنسى ٢٦ مارس سنة ١٩٢٨ ، دالوز ١٩٣٠-١-١٤٥ ؛ تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣١ .

(١٤) تاسل ، المرجع السابق .

(١٥) قرب تاسل ، المرجع السابق .

(١٦) نقض فرنسى ٤ مارس سنة ١٩٧٠ ، وثائق پليسييه ، ص ٤٧٩ ؛ وكذلك ٨ مايو سنة ١٩٦٧ ، وثائق پليسييه ، ص٤٧٨ ؛ ٤ يناير سنة١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢-٢-١٢٥٢٢ .

(١٧) براث وجالان ، ملحق ، فقرة ٢- ١٠١٦ .

منافسه »(١٨) ، ليحصل منها على وسائل عيشه(١٩) ، وفى عبارة وجيزة ، يجب أن يترك البند للعامل «إمكانية » ممارسة نشاطه المهنى على وجه عادى(٢٠).

وزادت الاتفاقات الجماعية ، التى أضحت ، فى فرنسا ، تنافس نصوص التشريع فى حكم علاقات العمل — ، فى حماية العامل ، فى تنظيمها بند عدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة ، الذى لم يتعرض القانون لتنظيمه . فيحدد أغلب هذه الإتفاقات مدة قصوى للبند ، قدرها عامان ، وتقضى ، للعامل ، فى مقابل الإلتزام به ، بتعويض نقدى(٢١) — ، يختلف قدره من إتفاق إلى آخر ، ويبلغ ثلث ، أو نصف ، أو ثلثى الأجر ، وأحياناً كل الأجر ، الذى كان

---

(١٨) جروتل ، فقرة ١٥٩ .

(١٩) ريفيرو وسافاتييه ؛ ص ٢٤٩ ، نقض فرنسى ٢٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ —٢— م ٢٠٩ : « يقع باطلا ، لمساسه بحرية العمل للعامل ، البند الذى يحرم العامل ، بمقتضاه ، من الإفادة بخبرة مهنية مدتها عشرون عاما ، بمنعه ، لمدة عامين ، فى كل الأقليم الوطنى ، من كل عمل فى فرع نشاطه الخاص جداً ، المتعلق بتجارة الأوراق القديمة ، ويضطره إلى مغادرة وطنه ، ليستمد من تخصصه وسائل العيش» ؛ ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢١٢ ، الذى أوضح ، فى أسبابه ، أن البند « يسمح للعامل بممارسة مهنة ، غير منافسة ، فى حدود قدراته » ؛ ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ —١— م ١٥١ ، الذى أوضح ، فى أسبابه ، أن البند رغم سعة نطاقه المكانى ، يسمح للعامل بممارسة مهنته العادية ؛ وأنظر كذلك استئناف باريس ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —٢— م ٢٩٣ . ومع ذلك ، أبدت محكمة النقض الفرنسية ، فى تقدير ذلك القيد ، تساهلا لم يبده قضاة الموضوع ، ونقضت أحكاماً لهم كانت قد قضت ببطلان البند لحرمانه العامل من ممارسة العمل الذى يتفق مع تكوينه المهنى ، لأنها لم تر فيه قيداً خطيراً على حرية العمل (أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٨ مايو سنة ١٩٦٧ المشار إليه ؛ ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ —٢— م ١٩١ ؛ وأنظر ، فى نفس المعنى ، كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٩— ٣) .

(٢٠) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ص ٧٩٥ :
Pour être valable, la clause "doit laisser a ce salarié la possibilité d'exercer normalement l'activité «hrofessionnelle qui lui est propre
واعتبر ، بناء على هذا ، غير مشروع البند الذى يحرم على المستخدم ، مدة إثنى عشر شهرا ، تبدأ من مغادرة المشروع ، العمل فى أى مشروع تجارى فى الكاميرون ، التى كانت وقتئذ مستعمرة فرنسية ، باستثناء مشروعات معينة لاوجود لها ، فى الحقيقة ، فى تلك المستعمرة .

(٢١) Indemnité compensatrice .

يتقاضاه حين إنتهاء عقده(٢٢) — ، ويتفق، في طبيعته القانونية، مع الأجر (٢٣). وهكذا بزغت ، تدريجياً ، في القانون الفرنسي ، فكرة جديدة ، تحققت ، من قبل ، في قوانين دول أخرى(٢٤): لايجوز حرمان العامل ، دون مقابل ، من حريته في العمل ، أو في الصناعة والتجارة .

شروط صحة بند عدم الإستخدام أو المنافسة: وضع الشارع عندنا ، في التقنين المدني ، تنظيماً لهذا البند تأثر فيه بجوهر ما إستقر عليه القضاء الفرنسي وقت وضعه(٢٥) . فقصره ، من ناحية ، على ما يحقق المصالح المشروعة لصاحب العمل ، وأحاطه ، من ناحية أخرى ، بقيود تكفل حماية العامل:

— لايجوز إدراج هذا البند إلا « إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل ، أو بالاطلاع على سر أعماله»(٢٦)، حين يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة فيه ، لمنع إنتقال زبائنه ، أو تسرب أسرار مشروعه ، إلى منافسة ، عن طريق إستخدام العامل ، أو لإعاقة إستئثار هذا الأخير بتلك الزبائنة ، أو الإفادة من هذه الأسرار ، لحساب نفسه ، في مشروع يقيمه(٢٧). فيجوز ، عندئذ ، «للطرفين أن يتفقا على ألايجوز للعامل، بعد إنتهاء العقد ، أن ينافس رب العمل ، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم

---

(٢٢) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١١٩ .

(٢٣) نقض فرنسي ٢ فبراير سنة ١٩٧٢ (دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٥٨) اللى أخضعه للإشتراك في الضمان الاجتماعي .

(٢٤) تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٤ ، وص ١٨٢ ، هامش ١٦ .

(٢٥) أوجز ما استقر عليه القضاء الفرنسي، وقت وضع التقنين المصري الجديد ، في حكم محكمة النقض الفرنسة في ١٤ أبريل سنة ١٩٣٧ (دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ٢٩٩) : «يمكن تقييد حرية العمل والتجارة على وجه صحيح ، باتفاقات الأفراد ، على شرط ألا تتضمن هذه الاتفاقات منعاً عاماً أو مطلقاً . فتكون هذه الإشتراطات مشروعة إذا كان المنع محدوداً في مكان معين ، وكذلك إذا إمتد المنع إلى جميع الأمكنة ، ولكنه اقتصر على زمن معين، وكان مقصوداً به المستخدمين في تجارة ، أو صناعة معينة »؛ وأنظر كذلك السين Seine المدنية ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٧ ، ص ١٤٣ .

(٢٦) مادة ٦٨٦/ ١ مدني .

(٢٧) أنظر ، في هذه المصلحة المشروعة، تاسل، المقال المشار إليه ،فقرات ١٣ و مابعدها.

بمنافسته(٢٨) . ونحيط هذه العبارة بحالة ما إذا ساهم العامل فى مشروع بصفته عاملا، أو باعتباره شريكاً، وبحاله ما إذا أقام العامل مشروعاً لحساب نفسه(٢٩). أما إذا كان العمل ، الذى يؤديه العامل فى المشروع ، لا يسمح له بالاتصال بعملائه . أو بالإطلاع على أسراره ، فلا يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة فى تقييد حرية العامل ، ويكون بند عدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة ، غير جائز .

وإذا كان توافر المصلحة المشروعة ، لصاحب العمل ، فى إدراج البند ، شرطاً أساسياً لصحته ، تعين تحديد من يحمل عبء الإثبات ، هل يجب ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على هذه المصلحة ، أم يقع على العامل عبء إثبات إنتفائها ، باقامة الدليل على أن العمل ، الذى يؤديه ، لا يسمح له بالاتصال بعملاء المشروع ، ولا يكشف له عن أسراره ؟ ذهب البعض، إستناداً إلى الظروف الخاصة بإدراج البند(٣٠) ، وقوامه نزول العامل، مقدماً، عن حرية عامة ، إلى إلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل(٣١)، لاسيما وأن وضع العامل ، فى المشروع ، قد يتغير ، فى أثناء قيام علاقات العمل، بإنتقاله إلى وظيفة بعيدة عن عملائه وعن أسراره ، لتنتفى مصلحة صاحب العمل فيه، بعد أن كانت ، وقت إدراجه ، قائمة(٣١). ولكن القضاء الفرنسى ، تمسكاً منه بمبادىء القانون المدنى العتيق ، لم ير ، فى هذه الإعتبارات ، حائلا دون تطبيق القاعدة التى تلزم من يتمسك ببطلان الإلتزام أن يقيم الدليل عليه (٣٢) .

— ويجب . لصحة هذا البند . من ناحية ، « أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد »(٣٣). فلا يكفى أن تتوافر لديه الأهليه اللازمة لإبرام عقد

(٢٨) مادة ١/٦٨٦ مدنى..

(٢٩) الترجمة الفرنسية (الرسمية) للمادة ١/٦٨٦ مدنى المشار إليها ، واضحة الدلالة على هذا المعنى ، إذ ترجمت فيها كلمة « يشترك» بعبارة «.

(٣٠) قرب-كاميرلانك وج . ليون -كان ، فقرة ١٨١ . . .

(٣١) ج . ليون -كان G. LYON-CAEN ، تعليق على نقض فرنسى ٨ مايو سنة ١٩٦٧ دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٩٠ .

(٣٢) تاسل ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(٣٣) مادة ٢/٦٨٦ - أ مدنى .

العمل(٣٤)، ولا أن يقبله وليه أو وصيه ، نيابة عنه إذا كان قاصراً لخطورة البند على حريته . ويتعين ، من ناحية أخرى ، « أن يكون القيد مقصوراً ، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة »(٣٥) . فلا تقيد حرية العامل بالقدر الذى يحقق مصلحة صاحب العمل ، دون مجاوزة ؛ بأن يقتصر تقييدها ؛ مكاناً ، على دائرة نشاط صاحب العمل ، ونوعاً ، على حرفة هذا الأخير أو الحرف المماثلة لها ، وزماناً ؛ بالمدة المعقولة ، إذ « بعد فترة من الوقت يتغير العملاء ؛ ولا يستطيع المنافس الجديد أن يستأثر بمن عرفهم »(٣٦) .

لم تراع ، على هذا النحو ، فى تقييد البند ، سوى مصلحة صاحب العمل ، التى رسمت نطاق البند فى مختلف نواحيه ، وأغفلت ، تماماً ، حرية العامل . وكان الشارع ، فى سويسرا ، أكثر توفيقاً ، حين قيد صحة البند « بألا يكون من شأنه تهديد ، مناف للعدالة ، للمستقبل الاقتصادى للمستخدم » (٣٧) . وأخذ ، بهذه الفكرة ، فى المادة ٩٥٣ /ب من المشروع التمهيدى ، التى قيدته بألا يؤثر « فى مستقبل العامل من الناحية الإقتصادية ، تأثيراً ينافى العدالة » . ولكن حذف هذا النص ، فى لجنة المراجعة ، رغم أهميته ، دون إفصاح عن أسباب حذفه »(٣٨) . وكان يتعين على الشارع أن يقيم توازناً معقولاً بين مصلحة

---

(٣٤) راجع سابقا ، فقرة ١٨٩ .

(٣٥) مادة ٦٨٦ /٢ — ب مدنى ؛ وقد كان القضاء عندنا ، قبل صدور التقنين الجديد ، يحكم ببطلان هذا البند ، إذا كان عاما ، لمخالفته مبدأ حرية العمل (أنظر استئناف القاهرة ٢١ يوليو سنة ١٩٣٠ ، المحاماة ، السنة ١١ ، رقم ٣٢٥ ، ص ٦٥٥ ؛ واستئناف مختلط ٧ أبريل سنة ١٩٢٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٢ ، ص ٢٦٠ ؛ و ٢٨ يناير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٢ ، ص ٢٣٩) ، وبصحته إذا كان محدداً بمكان معين (أنظر استئناف القاهرة ٢١ يوليو سنة ١٩٣٠ المشار إليه ؛ واستئناف مختلط ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٦ ، ص ١٩٥) .

(٣٦) ريبير ، الوجيز فى القانون التجارى ، المرجع السابق ، فقرة ٤٣٨ .

(٣٧) قارن المادة ٣٥٧ من تقنين الالتزامات السويسرى : «La prohibition de faire concurrence n'est valable que dans la mesure où elle est stipulée pour un genre d'affaires, un temps et un rayon limités conformémentaux circonstances et en tant qu'elle n'est pas de nature à compromettre, d'une maniere contraire à l'équité, l'avenir économique de l'employé».

(٣٨) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٤١ — ١٤٢ .

صاحب العمل وحرية العامل ، بأن يقتضى ، فى تحديد نطاقه ، ألا يحرمه البند ، كلية ، من ممارسة مهنته ، وتبعاً لها ، من جنى قوته .

— « لايجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإتفاق إذافسخ العقد ، أو رفض تجديده ، دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، كما لايجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العقد »(٣٩) ، حين يعتبر إنهاء العقد صادراً ، فى الحقيقة ، منه(٤٠) .

والحكمة ، فى هذا القيد ، على ما يظهر ، هى حماية العامل ، بعد إنهاء العقد ، من قيد ثقيل على حريته فى العمل لايجد ، فى الحقوق الناشئة له عن العقد ، نظراً لقصر مدته ، مقابلا كافياً ، فيصبح إلتزامه بعدم المنافسة غير مبنى على سبب(٤١) . وكذلك توقى غشاً محتملا من جانب صاحب العمل ، الذى قد يستخدم عاملا يخشى منافسته ، أو ليفيد من خبرته ، لمدة قصيرة ، ويرهقه ، بعدها ، بالتزام ثقيل فى ذمته(٤٢) . وإذا كان الشارع ، بهذه الحلول . قد تجنب الخطل ، الذى وقعت فيه محكمة النقض الفرنسية ، بإلزام العامل بالبند ، ولو ثبت التعسف فى فصله(٤٣) ، فإنه لم يقم ، بها ، توازناً عادلا بين مصلحة الطرفين ، لأن حرمان صاحب العمل . من الإلتزام الذى يقيمه البند ، إذا أنهى عقد العمل ذا المدة غير المحددة لمبرر مشروع يجيزه ، وعلى الخصوص إذا إضطر إلى إنهائه لظروف إقتصادية سيئة ، يتنافى مع العدالة ، ولايتفق مع حسن السياسية

---

(٣٩) مادة ٣/٦٨٦ مدنى .

(٤٠) أنظر ، لاحقا ، فقرتى ٢٨٨ و ٣٠١ .

(٤١) ڤاشومار ، المرجع السابق ، ص ٤٤ — ٤٨ .

(٤٢) ڤاشومار ، المرجع السابق ، ص ٤٦ — ٤٧ .

(٤٣) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٧٤ (جازيت دى پاليه ١٩٧٤ —١—ص ٩٩) : التعسف فى الفصل ، الذى يدعيه العامل ، لو ثبت ، لترتب عليه تعويض الضرر الذى نجم عنه ، ولكنه ، بذاته ، لايعفى الطرفين من تنفيذ الالتزامات المتولدة عن اتفاقهما . وتقضى ، بالأولى ، بنفاذ البند فى حالة فصل العامل دون ثبوت التعسف فى فصله (نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢١٦ ؛ و ٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٧٧) ، أو فى حالة عدم تجديد العقد محدد المدة (نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، (أسباب الحكم) ، دالـوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٢٢١) .

التشريعية . وأكثر هدفاً لانقد أن يحرم صاحب العمل من البند إذا لم يجدد العقد ، الذى أبرم ، منذ البداية لمدة محددة ، ويعلم العامل ، الذى قبل البند ، بإنتهائه ، حتماً ، فى نهاية هذه المدة . ويؤدى النص إلى إستحالة إدراج البند فى عقد العمل الذى يبرم لأداء أعمال معينة ، غير قابلة ، بطبيعتها ، لأن تتجدد ، أو لمدة محددة ، ينتهى ، بعدها ، الغرض الذى أبرم لأجله (٤٤) .

على أن البند قد يدرج فى عقد عمل تحت الإختبار ، ويثور البحث فى بقائه حال إنهاء صاحب العمل للعقد ، ، فى فترة الإختبار ، لعدم رضائه عن التجربة . تقضى محكمة النقض الفرنسية بنفاذ البند ، فيبقى العامل ، بعد إنهاء العقد ، ملتزماً بعدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة ، على الوجه الوارد فيه(٤٥). أما عندنا ، فرغم أن المادة ٣/٦٨٦ ، المشار إليها ، غير منطبقة ، — لأن زوال

---

(٤٤) على أن البند يدرج ، فى عقد العمل ، بالنظر إلى وظيفة معينة يعهد بها إلى العامل وفقاً له ، ويثور الشك ، من ثم ، فى بقائه بعد نقل العامل إلى وظيفة أخرى داخل المشروع الذى يستخدمه ، ويمكن تبديده بالرجوع إلى مبادئ القانون المدنى فى تجديد الالتزام . فالتزام بعد المنافسة ليس سوى ملحق لعقد العمل ، ويتعين لتحديد ماإذا كان طرفاه قد قصدا ، بتغيير الوظيفة ، إحلال عقد جديد ، محل العقد الأصلى ، أو الإكتفاء بتعديل بعض شروط هذا العقد الأخير مع بقائه ، فيما عداها ، قائما ، على هدى إقتناع القاضى بتوافر نية التجديد ***L'animus novandi*** ، أو إنعدامها ، بين طرفيه . إنما يصعب ، فى الحقيقة ، الكشف عن هذه النية ، لأن الغالب أن يكون البند غائباً عن ذهن العاقدين وقت تغيير الوظيفة (تاسيل ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢١) . ولكن محكمة النقض الفرنسية رفضت فكرة التجديد ، وقضت ببقاء الالتزام بعدم الاستخدام قائماً فى ذمة العامل ، ولو أبرم ، مع صاحب العمل ، عقداً جديداً ، تولى العامل بمقتضاه ، عملا آخر لديه ، ونقضت الحكم ، الذى قضى بأن الالتزام بعدم الاستخدام قد إنقضى بالتجديد ، بحلول عقد جديد محل العقد الذى كان يتضمنه ، لأنه «حتى بإفتراض قيام عقد جديد لاأثر فيه لبند عدم المنافسة محل العقد القديم الذى انقضى بالتجديد ، فإن بند عدم المنافسة يظل ملزماً للعامل ، بعد إنقضائه ، للمدة المحددة فيه ، ولا يهم ، بعد ذلك ، أن يكون العامل قد بقى ، بعض الوقت ، فى خدمة صاحب العمل قبل أن يدخل ، خلافاً لذلك البند ، فى خدمة صاحب عمل آخر » (نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٣٢٦) .

(٤٥) نقض فرنسى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٠ ، ص ١٤٦ ؛ ٥ مارس سنة ١٩٧٥ ، (جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٩٢ ، ص ١٢٩) ، الذى نقض حكما كان قد قضى بأن العقد تحت الاختبار عقد تمهيدى ويؤدى إنهاؤه إلى بطلانه وانعدام بند عدم المنافسة الذى يتضمنه .

البند ، وفقاً لها ، رهين بإنهاء صاحب العمل للعقد ، « دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك » ، والعامل ، بحسب الفرض ، لم يقدم ، خلال فترة الإختبار ، عملا مرضياً ، فيكون لإنهاء العقد ما يبرره من جانبه — ، فلا يمكن الأخذ بقضاء محكمة النقض الفرنسية ، لأن التكييف القانونى للعقد تحت الإختبار ، وإعتباره ، كما قدمنا(٤٦) ، عقداً معلقاً على شرط فاسخ ، يؤدى إلى زوال بند عدم المنافسة بتحقق هذا الشرط ، الذى يزيل كل أثر للعقد ، على الأقل مستقبلا.

و « إذا إتفق على شرط جزائى فى حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة ، وكان فى الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، كان هذا الشرط باطلا ، وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة فى جملته »(٤٧). وقد كان تطبيق القواعد العامة يؤدى إلى تخفيض المبلغ المتفق عليه إلى ما يتناسب مع الضرر الذى حاق بصاحب العمل(٤٨) . ولعل الشارع قد أراد بهذا النص عقوبة خاصة توقع على صاحب العمل لسوء نيته(٤٩) .

وكانت المادة ٩٥٣ / ج من المشروع التمهيدى توجب ، لصحة البند ، « أن يقرر العقد ، للعامل ، تعويضاً عن هذا القيد الوارد على حريته فى العمل ، يتناسب مع مدى هذا القيد » ، أسوة بما تقرره بعض القوانين الأجنبية ، كالقانون الألمانى(٥٠) ، والإيطالى (٥١) ، وما صارت تقرره ، فى فرنسا ،

---

(٤٦) راجع سابقا ، فقرة ١٨٢ .

(٤٧) مادة ٦٨٧ مدنى .

(٤٨) مادة ٢٢٤ مدنى .

(٤٩) وفى القانون الفرنسى ، يخضع الشرط الجزائى ، الذى يقترن بالبند ، للمبادئ العامة فى الشرط الجزائى (أنظر تاسيل ، المرجع السابق ، فقرات ٤٣ وما بعدها) .

(٥٠) يقضى القانون الألمانى بألا يقل العوض ، الذى يدفع للعامل ، عن كل سنة من تقييد حريته ، عن نصف قيمة أجره الأخير (تاسل ، المقال المشار إليه ، ص ١٨٢ ، هامش ١٦) . كما يقضى قانون التجارة المحلى لمقاطعتى الألزاس واللورين بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل ، خلال مدة منعه ، عوضاً عنه يساوى على الأقل ، نصف أجره (شمّاب ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢)

(٥١) يكتفى القانون الإيطالى بتقرير الإلتزام بدفع عوض عن البند ، دون تحديد لقدره (تاسل ، المرجع السابق) .

الإتفاقات الجماعية . ولكن هذه الفقرة قد ألغيت فى لجنة القانون المدنى بمجلس الشيوخ ، فى أثناء نظر المشروع ، دون أن تبين أسباب حذفها(٥٢) ، رغم سداد الحكم الذى تقرره . ومع ذلك ، فإن صحة البند . دون عوض يقابله ، يحيط بها الشك فى ظل المبادىء العامة(٥٣) .

على أن بطلان البند ، الذى ينقصه أحد شروط صحته ، كما قضت محكمة النقض الفرنسية ، تقرر لحماية حرية العمل ، ومن ثم لمصلحة العامل وحده ، ولايجوز لصاحب العمل ، تبعاً لهذا ، أن يتمسك به للتخلص من دفع التعويض الذى يقضى به العقد الفردى ، أو الإتفاق الجماعى ، فى مقابله(٥٤) .

— **تفسير بند عدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة :** ويخالف بند عدم الإستخدام أو عدم المنافسة ، مبدأ حرية العمل ، أو حرية التجارة والصناعة ، وله ، تبعاً لهذا ، صفة إستثنائية ، توجب التضييق فى تفسيره(٥٥) . فالإلتزام

---

(٥٢) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٤٢ .

(٥٣) يتنازع صحة البند دون عوض عن الإلتزام الذى يترتب عليه فى ذمة العامل فكرتان ، عدم التجزئة Indivisibilité والتجزئة Divisibilité . فمن يذهب إلى الفكرة الأولى ، يرى أن هذا الالتزام يكون ، مع عقد العمل الذى يتضمنه ، كلا لايتجزأ ، بحيث يجد العامل فيما يحصل عليه من العقد ، عوضاً عنه ، على تقدير زيادة الأجر ، المتفق عليه ، عما يستحقه العامل عن العمل الذى يؤديه ، بحيث تعتبر هذه الزيادة ، التى يتقاضاها العامل فى أثناء سريانه ، مقابلا لالتزامه بعدم المنافسة الذى يثقله بعد انقضائه ، وتقوم ، من ثم ، سببا له ، فيكون صحيحا. ومن يذهب إلى الفكرة الثانية ، يرى أن الاتفاق على عدم الاستخدام ، أو عدم المنافسة ، متميز عن عقد العمل ، ولو تضمنهما محرر واحد ، فيختلف كل منهما عن الآخر فى عناصره : محل كل منهما يختلف عن الآخر ، ويبدأ تنفيذ كل منهما فى وقت مختلف عن الوقت الذى يبدأ فيه تنفيذ الآخر ، ولاتربطهما وحدة السبب . ذلك أن التزام العامل بتنفيذ العمل سببه التزام صاحب العمل بدفع الأجر . فإذا لم يحصل العامل على مقابل للالتزام الذى يفرضه عليه البند ، عوضاً عن القيد الذى يرد على حريته ، كان هذا الالتزام بغير سبب ، ويقع ، تبعاً لهذا ، باطلا (تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرات ٤ وما بعدها) . وعلى ذلك ، لايمكن ، فى هذا الرأى ، أن يتعهد العامل بإلتزام يقيد حريته فى العمل دون مقابل يناله ، لأن هذا التعهد يستند ، فى صحته ، على هذا المقابل ، الذى يعتبر سبباً قانونياً له » (ج. ليون كان ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣) .

(٥٤) نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٢١ ، ص ٨٤٠ .

(٥٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٠٠ - ٢ ؛ استئناف باريس ٣ يونيو سنة ١٩٢٢ ، =

بالإمتناع عن إنشاء معمل للتحاليل الطبية فى بلدة معينة ، لايمنع فتح صيدلية فى ذات البلدة(٥٦) . والإلتزام بالإمتناع عن إدارة محل تجارى ، لهطبيعةمحل صاحب العمل أو يمكن أن ينافسه ، لايمنع المدين به من العمل مديراً فنياً فى محل تجارى(٥٧) . والإلتزام بعدم الإستخدام لدى « مجموعة شراء مشتركة للمواد الغذائية » لايمنع الخدمة لدى شركة تبيع هذه المواد (٥٨) . والإلتزام بالإمتناع عن العمل فى المنطقة التى كان المستخدم يروج فيها للمشروع ، خلال مدة خدمته فيه ، لايمنع هذا الأخير من العمل فى منطقة وقف عن الترويج فيها خلال أكثر من سنتين سابقتين على إستقالته (٥٩) .

إنما لا يترتب على تغيير بعض بنود العقد ، كما أشرنا(٦٠) ، زوال بند عدم المنافسة المتفق عليه فيه ، بل يظل قائماً رغم تغيرها ، ويلتزم العامل ، بعد إنتهاء العقد ، بتعهده وفقاً له(٦١) .

وبند عدم المنافسة ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، يقوم لمصلحة صاحب العمل وحده ، وله ، من ثم ، النزول عنه ، ولايستطيع العامل ، بعد هذا النزول ، أن يطالب بالعوض الذى تقرر ، فى العقد الفردى ، أو الإتفاق الجماعى ، فى مقابله(٦٢) . على أن البعض فى الفقه ، لايسلم ، بحق ، بجواز النزول ، بالإدارة المنفردة ، عن البند الذى يقترن بعوض يقتضيه العامل فى مقابله ، لأن ما تقيمه الإرادة المشتركة ، لايمكن أن تزيله إرادة واحدة(٦٣) .

ولكن لايعتبر نزولا ، من جانب صاحب العمل ، عن البند ، أن يذكر

=دالوز ١٩٢٢ —٢— ٥ ؛ استئناف ليون Lyon ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٢٥ ، وتعليق ج. ليون — كان G. LYON — CAEN

(٥٦) نقض فرنسى ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٣٧ ، ص ٨٤١ .

(٥٧) استئناف ليون ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٥٨) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ —٢— م ١٩١ .

(٥٩) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٣٩ .

(٦٠) راجع سابقا ، هامش ٤٤ .

(٦١) نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢١٦ .

(٦٢) نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —٢— م ١٩٤ .

(٦٣) فيشى — ڤيڤيه ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢١ .

فى خطاب فصل العامل ، أو فى شهادة نهاية الخدمة ، أنه «خال من كل التزام»(٦٤) ، لأن هذه الجملة ، لعموم عبارتها ، إن إنطبقت على التزامات العامل فى أثناء سريان العقد ، فإنها ، لعدم تحديدها ، لاتكفى للدلالة على نزول صاحب العمل عن إلتزام آلى ، على عاتق العامل ، يثقله بعد إنقضائه ، كبند عدم المنافسة(٦٥). وكما لايعتبر تدوين تلك الجملة ، فى شهادة نهاية الخدمة ، نزولا عن البند ، فإن قبول العامل ، لتلك الشهادة التى تتضمنها ، لايعتبر منه نزولا عن البند فيما تضمنه من عوض يقابله (٦٦) .

على أن قاعدة التفسير الضيق لاتتنافى مع وجوب تفسير البند على هدى النية المشتركة لطرفيه . فلا يعتبر البند عاماً فى المكان ، لمجرد إغفال تحديد نطاق جغرافى له فيه ، متى ظهر ، فى خطاب الإستخدام ، أنه محصور ، وفقاً للنية المشتركة ، فى المنطقة التى يمارس فيها المستخدم وظيفته(٦٧) .

— جزاء مخالفة بند عدم الإستخدام أو عدم المنافسة : ينشأ عن بند عدم الإستخدام ، أو عدم المنافسة ، فى ذمة العامل ، التزام بإمتناع عن عمل : الإمتناع عن الخدمة ، أو عن إقامة صناعة أو تجارة ، على الوجه الوارد فيه . فإذا أخل العامل بهذا الإلتزام ، كان لصاحب العمل أن يطالبه بالتعويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة إخلاله به . ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة فى تقديره(٦٨) .

ويجوز الحكم بالتنفيذ العينى متى كان ممكناً . فيغلق المحل التجارى الذى أقامه خلافاً للبند(٦٩) . ويجوز اللجوء إلى التهديد المالى لقهر العامل على الكف

---

(٦٤) «Libre de tout engagement» .

(٦٥) نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٤٧ ؛ ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٠ ، ص ١٤٦ ؛ ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ١٩٠ .

(٦٦) نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٣٤٥ ، ص ٨٤٢ .

(٦٧) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٤٣ ، وتعليق سرا SERRA ؛ ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ١٥٨ .

(٦٨) نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩٦ .

(٦٩) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٠١ ، والأحكام المشار إليها ص ٩٤٤ ، هامش ٢ .

عن المخالفة ، بإنهاء عقد العمل ، الذى أبرمه خلافاً لتعهده (٧٠) .

ويعتبر صاحب العمل ، الذى يستخدم العامل ، رغم علمه ببند عدم الإستخدام ، مسئولا بالتضامن مع العامل عن إخلاله به(٧١) ، ويلتزم بالتعويض معه(٧١) ، وإن كانت مسئوليته تقصيرية(٧٢) ، وليست ، كمسئولية العامل ، عقدية . ولايستطيع ، للتخلص من هذه المسئولية . أن يحتج بعبارة « خال من كل التزام » : الواردة فى شهادة نهاية خدمة العامل(٧٣) . ويجوز ، فى رأينا ، اللجوء إلى التهديد المالى لقهر صاحب العمل على إنهاء العقد مع العامل الذى إستخدمه خلافاً لبند عدم الإستخدام .

وتجيز محكمة النقض الفرنسية ، لصاحب العمل ، أن يذكر بند عدم الإستخدام فى شهادة نهاية الخدمة . رغم أن هذا البيان ليس وارداً ضمن البيانات التى حددها القانون لذكرها فى هذه الشهادة (٧٤) . لأن ذكره فيها لايرتب ضرراً للعامل ، ولايعرقل إستخدامه العادى .

٢٠٢ — الإلتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة : ويجب على العامل ، أخيراً ، « أن يقوم بالإلتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة »(١) ، كقانون

(٧٠) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٢ .

(٧١) تاسل ، المقال المشار إليه ، فقرات ٥٤ وما بعدها ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٥٠١ — ٢ ؛ نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢١٢ ؛ وقارب كاميرلانك ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢ — ٢ .

(٧٢) أنظر مؤلفنا « مشكلات المسئولية المدنية » ، جزء أول ، فقرة ٤٠ ؛ وفى مسئولية الغير ، الذى يشترك مع المدين فى الإخلال بالتزاماته العقدية ، مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٩ .

(٧٣) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٧ المشار إليه (كان صاحب العمل الجديد يعلم بالبند) .

(٧٤) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢١٥ . وقد إنتقد البعض هذا القضاء ، بحجة أن البند قد يكون باطلا ، فيلحق بالعامل ضرر من إدراجه فى الشهادة (جروتل ، فقرة ١٦٣) .

فقرة ٢٠٢ :

(١) مادة ٦٨٩ مدنى .

التأمين الإجتماعي مثلا(٢) ، وإن كانت أكثر ما تفرضه هذه القوانين إلتزامات على عاتق صاحب العمل ، تقابلها حقوق في جانب العامل(٣) .

الفصل الثاني

في التزامات صاحب العمل

٢٠٣ — التزامات صاحب العمل ، تقسيم ، ٢٠٤ — الالتزامات المتعلقة بتنفيذ العمل ، ٢٠٥ — الالتزام باعطاء شهادة للعامل عند انتهاء العقد .

٢٠٣— التزامات صاحب العمل ، تقسيم : لم يوضع في التقنين المدني ، على عاتق صاحب العمل ، سوى الالتزام بدفع الأجر . ولكن المبادىء العامة ، وعلى الخصوص ما يقضي منها بمراعاة حسن النية في تنفيذ العقد ، تنشيء في ذمته ، في أثناء تنفيذ العقد ، التزامات تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه ، وعند نهايته ، إلتزاماً بتسليم شهادة للعامل عند إنتهاء خدمته لديه . وجاء الشارع ، في قانون العمل ، بنظام قانوني للأجر ، إستهدف به وصوله كاملا للعامل ، وألزم صاحب العمل بإعطاء ، هذا الأخير ، أجازات متنوعة ، وفرض عليه إلتزامات عديدة ، فضلا عن إلزامه ، عند نهاية العقد ، في حالة محددة ، بإعطاء مكافأة للعامل تتناسب مع مدة خدمته لديه(١) .

وعلى ذلك ، بعد بحث الالتزامات المتعلقة بتنفيذ العمل في أثناء سريان العقد ، وبشهادة نهاية الخدمة عند نهايته ، نقسم الفصل إلى أربعة مباحث ، نعرض فيها ، على التوالي ، النظام القانوني للأجر ، أجازات العامل ، الالتزامات المتفرقة ، ومكافأة نهاية الخدمة .

٢٠٤ — الإلتزامات المتعلقة بتنفيذ العمل : يلتزم رب العمل ،

---

(٢) قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٠٣ وما بعدها .

فقرة ٢٠٣ :

(١) وفضلا عن هذا كله ، حدد الشارع السلطة التأديبية ، التي لصاحب العمل على عماله ، وقد تقدم بحثها في نظرية المشروع (راجع سابقا فقرات ٤٤ وما بعدها) .

بتمكين العامل من تنفيذ العمل موضوع العقد ، بأن يهيء له المكان الذى يعمل فيه(١) ، وأن يقدم له الأدوات اللازمة لأدائه(٢) ، إلا إذا إتفق على غير ذلك ، أو جرت العادات على خلافه(٣) . ويجب على صاحب العمل أن يعهد إلى العامل بالعمل المتفق عليه(٤) . فلا يستطيع ، من ناحية ، أن يلزمه بأداء عمل غيره(٥) ، لأن ، فى هذا ، تغيير لبنود العقد غير جائز دون قبول العامل(٦) ، إلا إذا أجيز له ذلك بنص خاص(٧). ولا يمكنه ، من ناحية أخرى ، أن يمتنع عن تقديم ذلك العمل إليه عندما يكون الأجر محدداً تبعاً لحاصل العمل(٨) ، أو إذا كان فى إعفائه منه ما يجرح شعوره أو يسىء

فقرة ٢٠٤ :

(١) بيك ، فقرة ١٠٤٥ . هذا ، بداهة ، إذا كان العامل ملتزما بالعمل لدى صاحب العمل فى منزله ، أو فى محل مملوك له ، والمرجع ، فى تحديد مكان العمل ، هو إرادة العاقدين ، الواردة ، صراحة ، فى العقد، أو المستخلصة ، ضمنا ، من بنوده (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٧-٢). وعلى صاحب العمل ، كذلك ، أن يمكن العامل من الدخول إلى مكان العمل ، وإن كانت أهمية هذا الالتزام لاتظهر إلا فى حالة الإضراب بالنسبة للعمال غير المشتركين فيه (بروشار ، فقرة ٣٣ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٨) .

(٢) جروتل ، فقرة ١٨٣ ؛ بودرى - لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٢٥ مكرر ثانيا ؛ كاميرلانك ، المرجع السابق ؛ بروشار ، المرجع السابق ؛ جوستا ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، ص ١٩٩- ٢٠٠ ؛ وقرب تيرى ، المرجع السابق ، ص ١١٨ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء، ص٨٩ .

(٣) بيك ، المرجع السابق .

(٤) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠ ؛ جروتل ، المرجع السابق ؛ بروشار ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢١- ٢ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٣١ .

(٥) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٨٨ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠ - ٢ ؛ أوبرى ورو ، جزء ٥ ، § ٣٧٢ ، ص ٤٠٠ ، بودرى لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرتا ١٧٢٣- ١٧٢٤ .

(٦) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣١٧ مكرر -١ .

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٤٥ .

(٨) بودرى - لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ١٧٢٥ ؛ تيرى ، المرجع السابق ؛ جرمان ، المرجع السابق ، ص ١٧٦ . وقد كانت هذه القاعدة مقررة فى المادة ١/٩٥٨ من المشروع التمهيدى : « إذا كان العامل يشتغل فى أوقات العمل المعتاد بسعر الوحدة أو بالطريحة ، وكان متعهداً أن يعمل لحساب واحد فقط من أرباب الأعمال ، حق له أن يطالب رب العمل بمقدار من=

إلى سمعته(٩) ، أو يحرمه من الاكتساب ، فى عمله ، خبرة وتجربة(١٠) .
أما فى غير هذه الحالات فلا يعتبر ، فى نظرنا ، تقديم العمل إلتزاماً على عاتق صاحب العمل ، بل يكون حقاً له فى ذمة العامل(١١) الذى يستحق أجره رغم إمتناع صاحب العمل عن تقديم عمل له (١٢) .

ويلتزم صاحب العمل ، أخيراً ، بألا يقتضى من العامل مافوق طاقته(١٣) ، على الخصوص عندما لا يكون لساعات العمل حد لا يمكن تجاوزه ، كالخدمة فى المنازل ، و « أن يسهر على أن يكون أداء العمل فى ظروف ملائمة من حيث سلامة العامل وضمان صحته » (١٤) و « أن يراعى مقتضيات اللياقة

=العمل يكفيه طوال الأيام التى تعاقد عليها » . وقد حذفت هذه المادة فى لجنة المراجعة (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٥٦) .

(٩) ديران وڤيتوجزء ٢ ، فقرة ٣٢١ — ٤١ ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، المرجع السابق ؛ تيرى ، المرجع السابق .

(١٠) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(١١) چرمان ، المرجع السابق ، ص ١٧٥ — ١٧٦ .

(١٢) وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، بأن صاحب العمل ، الذى يغلق مشروعه يومين وقعا بين العطلة الأسبوعية وأجازة رسمية يخل بإلتزامه بتقديم العمل لعماله ، ويلتزم باعطائهم ، عنهما ، أجورهم (نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٠ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧١ ، ص ١٢٩) . وإذا كانت المحكمة اعتبرت تقديم العمل إلتزاما على عاتق صاحب العمل فإنها لم ترتب على الإخلال به سوى استحقاق العامل لأجره ، رغم عدم تقديمه له . كما قضت بأن وقف عقد العمل ، الذى انصاع صاحب العمل ، فى تنفيذه ، لأمر « لجنة تحرير » ليس لها أى وجود قانونى ، يعتبر فعلا مادياً ، لا يؤدى إلى إنهاء عقد العمل ، ويلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل فى فترة وقفه (نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٧ دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ١ . لجان التحرير كانت لجانا شعبية تكونت ، فى فرنسا ، فى أعقاب تحريرها من الاحتلال الألمانى وكانت مهمتها تعقب الفرنسيين الذين تعاونوا مع سلطات الإحتلال) .

(١٣) پلانيول وربيير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠ — ٤٣ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢١ — ٤٤ ؛ بروشار ، فقرة ٣٥ .

(١٤) مادة ١/٩٥٦ من المشروع التمهيدى ، وقد حذفت ، فى لجنة المراجعة ، دون تبين أسباب الحذف (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٦٠) ، ولعل مرجع هذا الحذف كونها تطبيقاً للقواعد العامة ، ولذلك ، يسلم بها الفقه والقضاء فى فرنسا دون نص خاص يقررها (أنظر كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرتى ١٠٨ — ١٠٩ ؛ بروشار ، فقرة ٣٧)

والآداب»(١٥)، وأن يراقب عماله حتى لايكون تنفيذ العقد مناسبة لانحلال أخلاقهم(١٦) . رجماع هذه الالتزامات كلها وجوب تنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية(١٦) .

٢٠٥ — الإلتزام بتسليم شهادة للعامل عند إنتهاء العقد : لم يرد فى نصوص التقنين المدنى ما يلزم صاحب العمل بإعطاء شهادة للعامل عند إنتهاء عقده ، يحدد فيها على الأقل مدة العمل ونوعه(١) . ولا شك عندنا فى قيام هذاالالتزام الذى يستند ، عندما تجرى به العادة ، إلى هذه العادة الاتفاقية ، إن لم تكن عرفاً ، كما يتفرع ، عندما لاتجرى به العادة ، عن حسن النية الواجب توافره فى تنفيذ العقد(٢) . فلم يمنع إغفال التقنين القديم له من إستقرار القضاء المختلط على إلزام رب العمل به ، ولم تختلف أحكامه

---

(١٥) مادة ٢/٩٥٦ من المشروع التمهيدى ، وقد حذفت فى لجنة المراجعة (مجموعة الأعمال التحضيرية ، المرجع السابق) ؛ وأنظر كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٨ ؛ واستئناف باريس ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ١٩٧١—١—م ٤٠ : إذا كان لصاحب العمل بداهة حق ملاحظة عمل عماله ، فإنه لايجوز له أن يجعل لملاحظته طابعاً مسيئاً ، ولا أن يفرض أوامر بالغة الدقة ، ومتكررة ، مملة أكثر منها مفيدة ، ويكون طلب العامل فسخ عقد العمل قائماً على أساس .

(١٦) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ٨٨— ٢ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٠—٤ ؛ بروشار ، فقرة ٣٦ .

(١٧) مادة ١٤٨ مدنى . وأنظر ، فى التزام صاحب العمل بالمحافظة على أدوات العامل ، — إذا كان يعمل بأدوات مملوكة له — ، وملابسه ، — إذا كان يعمل بملابس خاصة يرتديها وقت العمل — ، التى يتركها لديه ، بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرات ١٧٢٩ — ١٧٣١ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤١ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢١— ٦ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق .

فقرة ٢٠٥ :

(١) وقد نص على هذا الالتزام فى المادة ٤/٩٥٦ و ٥ من المشروع التمهيدى التى أوجبت على رب العمل « أن يعطى للعامل مجانا ، عند انتهاء العقد ، شهادة لاتتضمن سوى تواريخ دخوله فى الخدمة وخروجه منها وطبيعة عمله ، وإخلائه من إلتزامات عقده ، إذا مادعت الحال إلى ذلك ، وتتضمن الشهادة كذلك بناء على طلب العامل مقدار أجره وصنوف أجره وصنوف المقابل الأخرى التى كان يتقاضاها » ، وقد حذفت هذه المادة فى لجنة المراجعة . (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٥٩—١٦٠)

(٢) مادة ١/١٤٨ مدنى .

إلا فيما يمكن أن تحتويه تلك الشهادة(٣) .

ولكن هذا الالتزام تقرر صراحة فى قانون العمل : يلتزم صاحب العمل « أن يعطى العامل مجاناً ، فى نهاية عقده ، بناء على طلبه ، شهادة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة ، وتاريخ خروجه منها ، ونوع العمل الذى يؤديه » ، وعليه أن « يبين فيها أيضاً قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت » (٤) ، وكان يعلق ، فى القانون القديم ، إدراج هذه البيانات الأخيرة على طلب العامل(٥) .

وإذا كانت المبادىء العامة ، كما قدمنا ، تقضى بوجوب تسليم هذه الشهادة للعامل ، فإن الشارع ، فى قانون العمل ، قد حدد ، على سبيل الحصر ، البيانات التى يجب أن تتضمنها هذه الشهادة ، حتى لا يكون وضع بيانات فيها عن كفاية العامل ، أو عن سلوكه ، حائلا دون حصوله على عمل جديد(٦) . ويترتب على هذا أن لا يجوز ، لصاحب العمل ، أن يدرج ، فى الشهادة ، بيانات أخرى غير مذكورة فى المادة ١/٨٦ من قانون العمل ، دون موافقة العامل(٧) ، كما لا يجوز ، لهذا الأخير ، إرغام صاحب العمل على تدوين بيانات أخرى غير تلك البيانات(٨) ، إنما يجوز ذلك باتفاق الطرفين(٩) .

وجزاء الإخلال بالالتزام بتسليم الشهادة ، فضلا عن العقوبة الجنائية(١٠) ،

---

(٣) أنظر الأحكام الآتية الصادرة من محكمة الاستئناف المختلطة ٢٢ ديسمبر سنة ١٨٩٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٨ ، ص ١٣٧ ؛ ٤ يونيو سنة ١٩١٣ ؛ المجلة السابقة ، السنة ٢٥ ، ص ٤٢٠ ؛ ٢١ أبريل سنة ١٩٢٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٠ ، ص ١٤١ ؛ ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٢٦٤ ؛ ٨ يناير سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ٧١ ؛ و ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٩ ، ص ٢٤٧ .

(٤) مادة ١/٧٤ عمل .

(٥) مادة ١/٨٦ عمل .

(٦) قارن الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٣٥٦ .

(٧) كامبرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٩٦ والأحكام المشار إليها ص ٤٩٣ ، هامشى ١ و ٢ .

(٨) نقض فرنسى ١٦ مارس سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٢٦٧ ؛ ٨ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ٢١٦

(٩) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٩١ .

(١٠) مادة ١٧٠ عمل .

تعويض العامل ، طبقاً للمبادىء العامة ، عن الضرر الذى لحقه منه(١١) ، ويتعين ، من ثم ، على العامل ، الذى يطالب بالتعويض عن التأخر فى تسليمها له ، أن يقيم الدليل على أن هذا التأخر قد أدى إلى صعوبات فى سبيل حصوله على عمل جديد(١٢) .

ويجب ، على صاحب العمل ، أن يرد للعامل « ما يكون قد أودعه لديه من أوراق ، أو شهادات ، أو أدوات »(١٣) . وتقضى المبادىء العامة بهذا الالتزام ، وإن كان انص عليه ، فى قانون العمل ، يجعل الجزاء على الإخلال به ، فضلا عن التنفيذ العينى أو التعويض للعامل حسب الأحوال ، العقوبة الجنائية التى تحمى نصوصه فى عقد العمل الفردى(١٤) .

وللعامل ، أخيراً ، أن يحصل ، مجاناً ، من صاحب العمل ، فى أثناء سريان العقد ، على « شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية »(١٥) .

المبحث الأول
فى النظام القانونى للأجر

٢٠٦ الالتزام بدفع الأجر ، ٢٠٧ ـ مبدأ التقابل بين الأجر والعمل ، ٢٠٨ ـ اهلية استيفاء الأجر ، ٢٠٩ ـ زمان ، ومكان ، الوفاء بالاجر ، ٢١٠ ـ حماية الأجر تعداد ، ٢١١ ـ وجوب الوفاء بالاجر بقيمته الحقيقية ، ٢١٢ ـ وجوب دفع الأجر كاملا : تحريم الحجز على الأجر او النزول عنه ، الا فى حدود ضيقة ، ٢١٣ ـ وجوب دفع الأجر كاملا : منع المقاصة بين الأجر ودين على العامل الا فى حدود ضيقة ، ٢١٤ ـ حالة يجوز فيها « الاقتطاع » من اجل العامل ، ٢١٥ ـ امتياز الأجر ، ٢١٦ ـ اثبات الوفاء بالأجر ، ٢١٧ ـ تقادم الحق فى الاجر .

٢٠٦ ـ الإلتزام بدفع الأجر : « يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل

---

(١١) ويجوز ، كذلك ، طبقاً للمبادىء العامة ، الحكم بالتهديد المالى لإرغام صاحب العمل على تسليم تلك الشهادة ، أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للإلتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٠.

(١٢) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٦٠ ، الذى رفض دعوى العامل بالتعويض لرجوع تلك الصعوبات إلى سوء حالته الصحية .

(١٣) مادة ٢/٧٤ عمل .

(١٤) مادة ١٧٠ عمل .

(١٥) مادة ٢/٧٤ عمل .

أجرته فى الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف »(١) . ويعتبر التزاماً رئيسياً فى ذمة صاحب العمل ، وتسرى ، على الوفاء به ، القواعد العامة فى الوفاء(٢) .

على أن هذه المبادىء لا تسرى على العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل ، التى حددت لهم ، على وجه آمر ، زمان ، ومكان ، الوفاء لهم بأجورهم(٣) .

٢٠٧ — مبدأ التقابل بين الأجر والعمل : ولما كان العمل ، الذى يؤديه العامل طبقاً للعقد ، يعتبر ، كما قدمنا(١) ، السبب القانونى للأجر الذى يستحقه وفقاً له ، فإن النتيجة الحتمية ، لهذا التصوير ، هى ارتباط الأجر بالعمل ، ودورانه معه وجوداً وعدماً . ويعبر الفقه(٢) ، عن هذه الفكرة ، بمبدأ التقابل بين الأجر والعمل(٣) ، الذى يطبقه القضاء الفرنسى(٤) :

فقرة ٢٠٦ :

(١) مادة ٦٩٠ مدنى، التى تضيف « مع مراعاة ماتقضى به القوانين الخاصة فى ذلك »، مشيرة بهذا إلى النظام القانونى للأجر الذى تقرر ، فى قانون العمل، للعمال الخاضعين له .

(٢) مواد ٣٢٣ مدنى .

(٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٠٩ .

فقرة ٢٠٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٨٧ .

(٢) ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٦١

(٣) Le principe de corrétation entre le travail et le salaire .

(٤) نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٥١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥١ ، ص ٥٣٠ (القضية الثانية) « نظراً للصفة التبادلية لعقدالعمل ، كل أجر هو مقابل تأدية عمل ونتيجة لهذا لا يستحق أى أجر ، كمبدأ عام ، إذا لم يؤد العمل » ؛ ١٢ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتماعى، سنة ١٩٥٥ ص ٤٣٣ ؛ ١١ يناير سنة ١٩٦٢ ، مجموعة بران، رقم ٢١ ص٧٢ ، ودالوز ١٩٦٢ ، قضاء، ص ٦٢٩ ؛ و ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٦٨١ ، ص ٧٦٢ ؛ ونقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، جازيت دى باليه ١٩٣٧ — ١ — ٤٠٨ : « إن من يؤجر خدماته لايستطيع أن يدعى نفسه دائنا بأجر عن مدة لم يقدم خلالها أى عمل» . ومع ذلك ، يمكن الاتفاق على أن يتقاضى العامل أجره مقابل بقائه تحت تصرف صاحب العمل دون أن يكلفه هذا الأخير بأداء عمل ما ، فيعتبر بقساءه

لا يستحق العامل أجره ، أو ، فى عبارة مساوية . لا يلتزم صاحب العمل بالوفاء له به ، إلا إذا أدى العمل على الوجه الوارد فى العقد(٥) ، وبقدر العمل الذى أداه وفقاً له(٦) ، ويؤدى كل إنقطاع عن العمل إلى فقد الأجر بقدر إنقطاعه عنه(٧) .

فلا أجر للعامل ، الذى ينقطع عن عمله ، خلال فترة إنقطاعه عنه ، سواء أكان إنقطاعه عنه إرادياً ، مشروعاً كإضرابه عن العمل(٨) ، أم غير مشروع ، كغيابه دون مبرر(٩) أو كان غير إرادى منه ، كمرضه(١٠) . أما إذا إمتنع العامل عن القيام بعمله ، لإخلال صاحب العمل بالتزاماته نحوه ، كعدم تدفئة أمكنة العمل مثلا(١١) ، فيستحق أجره

= العامل ، على هذا الوجه ، سببا كافيا لإلتزام صاحب العمل بدفع أجره (نقض فرنسى ٢٩ يناير سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى سنة ١٩٥٣ ، ص ٣٥٢) .

(٥) ج. ليون — كان ، المرجع السابق ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ٣٠ مارس سنة ١٩٣٩ ، جازيت دى باليه ١٩٣٩ —٢— ٥٩ ؛ و١٢ مارس سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص٨ ؛ وكذلك ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٣ .

(٦) قرب ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(٧) ج. ليون — كان ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، فقرة ٢— ٢٤٢ .

(٨) نقض فرنسى أول يوليو سنة ١٩٥١ المشار إليه ، الذى أسس حكمه ، كما قدمنا(راجع سابقا ، هامش ٤) ، على الصفة التبادلية لعقد العمل (أنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٥ يونيو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٧٤) ، وإن كانت أحكام أخرى تكتفى بتأسيسه على نظرية وقف العقد (نقض فرنسى ١٥ نوفمبر سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٦٠). ولا يستحق العامل المضرب أجراً ، خلال فترة مرضه الذى يلحقه فى أثناء الإضراب ، حين يكون عقد العمل موقوفاً (نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٦٢٠) .

(٩) نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٣٢١

(١٠) نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٧١٢ ، ص ٧٦٤ ؛ بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ج. ليون — كان ، المرجع السابق . وقضى ، تطبيقاً لذات الفكرة ، بأن المستخدم ، إذا إشترى المحل التجارى الذى كان يعمل فيه ، ثم حكم بإبطال البيع ، فإنه لايستطيع المطالبة بأجره ، طبقاً لعقد العمل ذى المدة المحددة الذى كان قائما وقت البيع ، لأنه ، منذ انتقال ملكية المحل التجارى إليه بمقتضى هذا البيع ، لم يقدم عملا باعتباره مستخدما فيه (نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٦٨٣ ، ص ٧٦٢) .

(١١) نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ —٢— م ٢١١ ؛ =

فى فترة إمتناعه عنه(١٢) .

ويؤدى المبدأ ، كذلك ، إلى فقد العامل لحقه فى الأجر ، إذا إمتنع صاحب العمل عن تقديم العمل إليه لسبب مشروع ، كإغلاق المصنع طبقاً للائحة العمل فيه(١٣) ، أو لسبب أجنبى عنه ، كإضراب غيره من العمال(١٤) ، ولو أبدى رغبته فى أدائه(١٥) ، متى إستجمع إضرابهم عناصر القوة القاهرة(١٦) . إنما يبقى للعامل حقه فى الأجر ، إذا لم يقدم له العمل بخطأ صاحب العمل ، كامتناعه عن تقديمه رغم إمكانه(١٧) ، ويعتبر الإغلاق (١٨) ، أهم صور هذه الحالة(١٩) ، إلا إذا إتخذ الاغلاق شكل الدفع بعدم التنفيذ الذى يبرره(٢٠) .

يرد ، مع ذلك ، على هذا المبدأ إستثناءات هامة ، يقبض فيها العامل أجره إذا لم يقدم له العمل رغم إستعداده لأدائه(٢١) ، أو يقبض بديلا عنه إذا تعذر عليه تقديم العمل لسبب مشروع (٢٢) . وتزداد هذه الاستثناءات ،

= « لأن ظروف العمل ، التى تتعارض مع التنفيذ العادى له ، هى سبب الانقطاع عنه » ؛ نقض فرنسى ١٠ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٨٨ .

(١٢) قرب بران و جالان ، المرجع السابق .

(١٣) نقض فرنسى ٢٧ يناير سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٢٢٤ .

(١٤) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ – ٢ – م ١٩٤ ؛ ٢٥ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ – ١ – م ١٥٦ .

(١٥) ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ – ٢ – م ٢٩١ (فى آخر الصفحة)

(١٦) أنظر الأحكام المشار إليها سابقا ، هامش ١٤ .

(١٧) نقض فرنسى ٥ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ – ٢ – م ٢٠١ ؛ ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ – ١ – م ٨١ (فى آخر الصفحة) .

(١٨) Lock-out .

(١٩) استئناف باريس ١٠ أبريل سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٩٨) . (قضى بالتعويض للعامل للوقف الخاطئ لعقد العمل) ؛ نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ – ١ – م ١٤٠ ؛ ٣٠ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ١٣٢ .

(٢٠) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٥٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٥٩ – ١ – ١٠٨ ؛ ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٨٩ .

(٢١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٢ .

(٢٢) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٥١ و ٢٥٤ .

بتقدم الفكر الاجتماعى ، لكفالة الاستمرار للأجر ، للطابع الحيوى الذى يميزه(٢٣) .

٢٠٨ — أهلية إستيفاء الأجر فى قانون العمل : للقاصر ، كما قدمنا(١) ، أهلية إبرام عقد العمل الفردى . ولذلك ، أجيز ، فى المادة ١١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ « للقصر إستلام أجورهم ومكافآتهم وما يستحقونه قبل صاحب العمل بمقتضى هذا القانون » ، لأن أهلية إبرام العقد تنحصر ، فى الواقع ، فى أهلية إستيفاء الحقوق ، والوفاء بالالتزامات ، الناشئة عنه . ولكن الشارع ، فى المادة ٤٦ من قانون العمل ، نقلا عن الماد ٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، أوجب على صاحب العمل أن يسلم « إلى العمال القصر أنفسهم » ، متى كانوا بالغين أربعة عشر عاما ، جميع ما يستحقونه ، بحيث « يكون هذا التسليم مبرئاً لذمته » . وقد أريد ، بهذه القاعدة الأخيرة ، كما جاء فى المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون المشار إليه ، الذى قررها لأول مرة ، أن « لايتطلب من رب العمل ضرورة التثبت من صفة الولى أو الوصى قبل أداء الأجر ، فضلا عما قد يتعرض له العامل القاصر من إستيلاء الولى أو الوصى على هذا الأجر دون أن ينفقه عليه . ولأن هذا المبلغ من كده ويعيش عليه ، وكل تعقيد فى إجراءات الصرف يترتب عليه ضرر محقق » .

وكان ينطوى تعليل القاعدة ، على هذا الوجه ، على جهل بحكم القانون فى الأهلية اللازمة ، بالنسبة للعامل ، لإبرام عقد العمل ، لأن المادة ٤٦ المشار إليها ، وقبلها المادة ٦ من المرسوم بقانون المشار إليه ، ترفع ، فى الواقع ، سن الأهلية اللازمة لاستيفاء الحقوق الناشئة بمقتضى العقد عن سن الأهلية اللازمة لإبرامه ، حين إعتقد واضعوها ، على العكس ، أنهم ، بتقرير القاعدة

---

(٢٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٨ .

فقرة ٢٠٨ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٨٩ .

الواردة بها ، يخفضون سن الأهلية اللازمة لاستيفاء الحقوق عن سن الأهلية اللازمة لإبرام العقد(٢) .

وعاد الشارع ، أخيراً ، إلى حكم القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وأوجب ، « على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه » ، بحيث يكون هذا التسليم مبرئاً لذمته »(٣) . ولما كانت السن الدنيا للعمل هى إثنتا عشر سنة(٤) ، فللحدث ، متى بلغها ، أهلية إستيفاء جميع حقوقه الناشئة عن عقد العمل .

ولا ينطبق حكم قانون العمل ، بداهة ، إلا على العمال الذين يخضعون له(٥) ، أما العمال ، الذين أخرجوا عن نطاقه ، فلا إنطباق له عليهم ، وتكون لهم ، طبقاً للمبادىء العامة ، أهلية إستيفاء الأجر متى كانوا أهلا لإبرام عقد العمل(٦) .

٢٠٩ — زمان ، ومكان ، الوفاء بالأجر فى قانون العمل : وضع الشارع ، فى قانون العمل ، قواعد خاصة لزمان ومكان الوفاء بالأجر للعمال الخاضعين له .

— يجب ، على صاحب العمل ، كما أشرنا(١) ، دفع الأجر فى مواعيد

(٢) على أن المادة ٤٦ ، المشار إليها ، تناقض حكم المادة ٦٣ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ ، الخاص بالولاية على المال ، التى تنص على أن « يكون القاصر الذى بلغ السادسة عشرة أهلا للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجر أو غيره . ولا يجوز أن يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذى يكسبه من مهنته أو صناعته . ومع ذلك فللمحكمة إذا اقتضت المصلحة أن تقيد حق القاصر فى ماله المذكور ، وعندئذ تجرى أحكام الولاية أو الوصاية » ، لأن أهلية استيفاء الأجر تقتضى ، بطبيعة الحال ، أهلية التصرف فيه ، ولا يمكن رفع التناقض بينهما إلا على اعتبار المادة ٤٦ ناسخة ضمنا ، فى حدود عقد العمل ، للقاعدة العامة الواردة فى المادة ٦٣ المشار إليها ، بحيث لاتنطبق هذه الأخيرة إلا على كسب القاصر من غير عقد العمل .

(٣) مادة ١٥٠ عمل .

(٤) راجع سابقا ، فقرة ١٥٤ .

(٥) راجع سابقا ، فقرتا ٩ و ١٠ .

(٦) راجع سابقا ، فقرة ١٨٩

فقرة ٢٠٩ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٠٢ .

دورية متقاربة . ويستند مبدأ دورية الدفع(٢)، على هذا النحو، إلى الطابع الحيوى للأجر، لكونه، فى الغالب، مصدر الرزق الوحيد للعامل(٣)، كما أن دفعه فى أوقات متقاربة يجنب العامل تراكم مبالغ كبيرة منه، لدى صاحب العمل، تتعرض للضياع حال إفلاسه، وللتبذير حال قبض العامل لها(٤) .

فيلتزم صاحب العمل بدفع الأجر « مرة كل أسبوع »(٥)، وأجيز له، مع ذلك، « أداؤه » مرة كل أسبوعين أو كل شهر »، إذا وافق العامل كتابة(٥) . وتنطبق هذه القاعدة أياً كان شكل الأجر، أو طريقة تحديده، بحسب الزمن أو وفقاً لحاصل العمل . إنما استثنى، فى الحالة الأولى، العامل الذى حدد أجره شهرياً، وأجيز الوفاء بالأجر له « مرة على الأقل فى الشهر »(٦)، وفى الحالة الثانية، العامل بالقطعة الذى يستغرق عمله فترة تزيد على أسبوعين، حينما لا يتسنى تطبيق المبدأ على وجه دقيق . وأوجب « أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل »، و« أن يؤدى له باقى الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به »(٧) .

ويجب الوفاء بالأجر « فى أحد أيام العمل »(٨)؛ حتى « لا يحرم العمال من يوم راحتهم إذا ما اضطروا إلى الذهاب لقبض أجورهم فى غير أيام العمل »(٩) .

— ويجب، كذلك، أداء الأجر « فى مكان العمل »(١٠)؛ حتى « لا يعمد صاحب العمل إلى دفعه فى مكان يتعرض فيه العمال إلى صرف جزء من

(٢) Principe de la periodicité du paiement .

(٣) كامير لانك وج. ليون – كان، فقرة ٢٤٨ .

(٤) ديران وڤيتو، جزء ٢، فقرة ٣٤٣–ا .

(٥) مادة ٣٤/ ج عمل .

(٦) مادة ٣٤/ ا عمل .

(٧) مادة ٣٤/ ب عمل .

(٨) مادة ٣٤ عمل .

(٩) المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .

(١٠) مادة ١/٤٧ عمل .

أجورهم فيما لا يعود عليهم بأية فائدة » (١١) ، كمقهى ، أو محل تجارة (١٢) .
– أما عند إنتهاء عقد العمل ، فيجب الوفاء بالأجر للعامل فوراً ، « إلا إذا كان قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، حين يجب على صاحب العمل » أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ الترك » (١٣)

٢١٠ – **حماية الأجر ، تعداد :** دفع الطابع الحيوى للأجر ، كما قدمنا(١) ، إلى إقامة حماية خاصة له ، تتلخص ، كما أشرنا(١) ، فى وجوب وفائه بالقيمة الحقيقية له ، بأداء المبلغ المتفق عليه فى العقد ، ووجوب دفعه كاملاً ، من ناحية ، بمنع المقاصة بين الأجر وديون على العامل إلا فى حالات خاصة وفى حدود ضيقة ، ويعبر ، عن هذا ، بمنع الاستقطاع من أجر العامل ، ومن ناحية أخرى ، بتحريم الحجز على الأجر والنزول عنه ، إلا فى حدود ضيقة . وأخيرا ، ويسع الشارع ، فى قانون العمل ، الامتياز الذى قرره للأجر فى المجموعة المدنية . ونبحث ، فى الفقرات التالية ، تفصيلات هذه الحماية ، لننتهى بقواعد إثبات الوفاء بالأجر .

٢١١ – **وجوب الوفاء بالأجر بقيمته الحقيقية :** يجوز ، وفقاً للمبادىء العامة ، أن يتسلم العامل أجره نقداً ، كما يجوز أن يتسلمه أية تقدمة أخرى(١) . وقد أدت هذه الحرية بأصحاب الأعمال ، فى الدول الصناعية خلال القرن الماضى ، إلى إعطاء عمالهم ، بدل النقود ، أموالاً أخرى . واتخذ الوفاء بالأجر ، على هذه الصورة ، طرائق شتى عرفت « بنظام المقايضة » ،

(١١) المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ .
(١٢) لم يحدد القانون الفرنسى ، بطريق مباشر ، مكان الوفاء بالأجر ، ولكنه حرم على صاحب العمل دفع الأجر فى محل للمشروبات ، أو للبيع (ج. ليون – كان الأجور ، فقرة ٢٣١)
(١٣) مادة ٣٨ عمل . وينطبق هذا الحكم ، وفقاً لها ، على جميع ما يستحقه العامل ، بعد أن كان مقصوراً ، طبقاً للمادة ٤٨ من قانون العمل القديم ، على « الأجر المستحق» له .

فقرة ٢١٠ :
(١) راجع سابقا ، فقرة ١٠٢ .

فقرة ٢١١ :
(١) مادة ٣٥٠ مدنى ؛ وأنظر أيضا دير ان وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٨ .

الذى أصبح إسمه بالإنجليزية(٢) ، لشيوعه فى بريطانيا ، مشهوراً فى تاريخ الأجور(٣) . وارتبطت به ، مدى حقبة طويلة ، فى الدول المختلفة ، آلام الطبقة العاملة(٤) . أدى بعض أصحاب الأعمال ، مباشرة ، الأجر عيناً ، بتسليم العامل سلعاً ينتجها المصنع ، يقع عليه عبء تصريفها(٥) ، أو مواد غذائية بأعلى من سعر السوق(٦) ، فيضطر هذا الأخير ، بعدما قبل ، فى العقد ، الوفاء على هذا النحو ، إلى بيع ما تسلمه ، أو ما زاد عن حاجته منه ، بسعر أقل مما رضى الوفاء به ، متحملا الفرق بينهما(٧) . وألزم البعض الآخر العامل لديهم بالشراء من محال معينة ، لهم فيها مصلحة ، سلعاً أقل جودة ، أو أكثر ثمناً ، مما يباع فى غيرها ، ويستردون منه ، بالتالى ، الأجر النقدى الذى قبضه(٨) . وقد يسلمون العامل ، بدل النقود ، « بطاقات » ، أو « بونات » ، تعتبر عملة إتفاقية ، للشراء بها من تلك المحال(٩) ، أو

---

(٢) Truck-system .

(٣) استعمل هذا الاصطلاح فى جميع البحوث الفرنسية التى كتبت منذ أواخر القرن الماضى وسنشير إليها فى الهوامش التالية ، ولا يزال مستعملا فى الكتب الفرنسية إلى اليوم (أنظر مثلا رواست وديران ، فقرة ٣٠٤ ؛ ج . ليون – كان ، الأجور ، فقرة ٢١٨) .

(٤) أنظر DUPUY ، حماية أجر العامل ، رسالة ، بوردو Bordeaux سنة ١٩١٢ ص ١٤ وما بعدها ؛ لو إير LE HIRE ، أجور العمال من وجهة القانون المدنى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٠ ، ص١٠٨ – ١١١ ؛ ستينيلبير STEINHILBER ، دفع الأجور للعمال ، رسالة باريس سنة ١٩٠٣ ، فى ١٣ وما بعدها ؛ لوكونت LECONTE دفع الأجور عيناً ، رسالة ، إكس – مارسيليا Aix-Marseille سنة ١٩٠٠ ، ص ١١٠ وما بعدها .

(٥) أنظر مثلا كاركاسون CARCASSONNE ، دراسة القانون الخاص بدفع الأجور للعمال والمستخدمين ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٣ ، ص ١٥– ١٦ .

(٦) بودى BOUDY ، حماية أجر العامل فى القانون الفرنسى ، رسالة ، باريس سنة ١٨٩٩ ، ص ٢٦ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩١ – ٩٢ .

(٧) ركوربيه RECORBET ، دراسة تاريخية وتشريعية لدفع الأجر عينا ، رسالة ، ليون Lyon سنة ١٨٩٩ ، ص ٣٣– ٣٤ .

(٨) كابوا CABOUAT ، التنظيم التشريعى للأجور ، المجلة النقدية ، سنة ١٨٩٤ ، ص ٢٢٨ – ٢٢٩ .

(٩) لامبير LAMBERT ، دراسة فى حماية الأجر فى مواجهة صاحب العمل ، رسالة ، مونپلييه Montpellier سنة ١٨٩٦ ، ص ١٢ – ١٣ .

يسلمونه أوراقاً تجارية مستحقة الدفع فى أجل غير قريب(١٠) ، أو عملة أجنبية(١١) ، ليضطر إلى خصمها ، أو إلى استبدالها ، لدى شريك لصاحب العمل فى مبلغ الخصم ، أو فى مقابل الاستبدال(١٢) . فيتلخص « نظام المقايضة » ، على هذا النحو ، أياً كانت صورته ، فى سلب جزء من أجر العامل بالوفاء به عيناً له(١٣) .

على أن إنقاص الأجر ، الذى يعتبر نتيجة حتمية لنظام المقايضة ، وجعل قدره ، على الدوام ، رهيناً بإرادة صاحب العمل ، الذى يستطيع تغييره برفع أثمان السلع ، أو بخفض درجة جودتها(١٤) ، ليس الضرر الوحيد الذى يصيب العامل منه ، لأن هذا النظام ، فوق ذلك ، يسلب حرية العامل فى التصرف فى أجره(١٥) ويخدعه فى مقدار أجره ، فيقعده عن السعى إلى تحسين مصيره(١٦) ، كما يتعذر عليه معه أن يدخر جزءاً من كسب عمله(١٧) .

أثار « نظام المقايضة » ، فى صوره المختلفة ، لكل ذلك ، ثائرة العمال ، وقاموا بإضراباتهم المتكررة حرباً عليه(١٨) ، حتى عمد الشارع ، فى الدول

---

(١٠) لوإير ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ؛ لامبير ، المرجع السابق ، ص ٣٣ — ٣٤ ؛ ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٣٦ .

(١١) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ — ١٠١ .

(١٢) انظر ، فى عرض الطرائق المختلفة لهذا النظام ، لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩٠ وما بعدها ؛ كاركاسون ، المرجع السابق ، ص ١٤ وما بعدها ؛ وأنظر أيضاً بودى ، المرجع السابق ، ص ٢٦ وما بعدها ؛ ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٣١—٣٢ .

(١٣) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ٩٠ .

(١٤) ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٣٣— ٣٤ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٢— ١٠٤ ؛ كاركاسون ، المرجع السابق ، ص ١٧— ١٨ .

(١٥) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ — ١٠٧ ؛ كاركاسون ، المرجع السابق ، ص ١٨— ١٩ .

(١٦) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٠٧— ١٠٩ .

(١٧) كاركاسون ، المرجع السابق ، ص ١٩ ؛ ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٣٤ .

(١٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٨ ، ص ٦٠٩ —٦١٠ ؛ وأنظر أيضا فى الجهود الأخرى ديبوى ، المرجع السابق ، ص ١٧— ١٨ .

المختلفة ، منذ أواخر القرن الماضى ، إلى تحريمه ، بإلزام صاحب العمل بوفاء الأجر إلى العامل نقداً ، ولا يكون وفاؤه بغير النقود مبرئاً لذمته(١٩) . فنص الشارع الفرنسى ، مثلا ، على غرار غيره ، فى المادة الأولى من قانون ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، على أن « أجور العمال والمستخدمين يجب دفعها بنقود معدنية أو ورقية تتمتع بتداول قانونى »(٢٠) .

على أن تحريم « نظام المقايضة » كان عديم الأثر على نظام آخر ، سمى ، فى تاريخ الأجور ، بالمخزن(٢١) : ظهر لمصلحة العامل ، ثم صار ، فى يد صاحب العمل ، إذا شاء ، أداة لاستغلاله(٢٢) . والمخزن ليس إلا محلاً يلحق بالمنشأة ، يجد فيه العامل ما تحتاجه الأسرة من غذاء وكساء(٢٣) ، ينشئه صاحب العمل لتحسين مصائر عماله ، حيث تباع فيه السلع لهم بسعر الجملة الذى تشترى به ، فيقتصدون الربح الذى يجنيه ، الوسطاء المتعددون ، فى تجارة التجزئة(٢٤) . ويجرى التعامل فيها عادة بالنسيئة ، فلا يدفع العامل ثمن ما يشتريه ، بل يخصم من الأجر الذى يستحقه . فلا يقبض ، فى ميعاد الوفاء ، إلا الباقى بعد استقطاع ثمن ما أخذه (٢٥) ، وبذلك يكفل لعائلة العامل المواد الضرورية للمعيشة ، ولو كان العامل مبذراً أو مستهتراً(٢٦) . على أن نظام المخزن ، رغم مزاياه للعامل ، يحتوى على عيوب الوفاء بالأجر عيناً . فهو ، بما يتضمنه مع البيع لأجل ، يدفع

---

(١٩) أنظر لامبير ، المرجع السابق ، ص ١٣ وما بعدها ؛ ستينيلبير ، المرجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ؛ ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٥١ وما بعدها .

(٢٠) مادة ٤٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم ، وبعدها المادة ق. ١/١٤٣ . من تقنين العمل الجديد .

(٢١) L'économat .

(٢٢) أمبرواز AMBROISE ، الحماية التشريعية لأجور العمال ، رسالة ، نانسى Nancy سنة ١٩٠١ ، ص ٣٦ ؛ وديبوى ، المرجع السابق ، ص ٤٧ — ٥٠ ؛ وقارن لو إير ، المرجع السابق ، ص ١١٩ ؛ ولوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣٨ — ١٣٩ .

(٢٣) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣١ ؛ لوإير ، المرجع السابق ، ص ١١٦—١١٧ . ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٤٠ .

(٢٤) لو إير ، المرجع السابق ، ص ١١٦ — ١١٨ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ص ١٣٢ .

(٢٥) لوكونت ، المرجع السابق .

(٢٦) ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٤٠ .

العامل ، من ناحية ، إلى زيادة الاستهلاك ، ويميت فيه روح الحيطة ، فلا يجد « في يوم القبض » إلا مبلغاً يسيراً ، قد يلجئه إلى المخزن ، ليبيع ، بالبخس ، نقداً ما اشتراه منه لأجل ، ليحصل على حاجته من النقود(٢٧) . ويؤدى ، من ناحية أخرى ، إلى ضياع إستقلال العامل ، الذى يجد نفسه مربوطاً بالمنشأة لا يستطيع منها فكاكاً ، حيث يقف حسابه فى المخزن ، إذا ما عن له مغادرتها ، ولن يكف ما يقبضه ، بعد إستقطاع ثمن ما أخذه ، للقيام بأوده إلى ميعاد الوفاء بالأجر لدى رب عمل آخر(٢٨) . أما إذا أراد رب العمل ، بدافع الأنانية ، إستغلال العامل ، فيجد الوسيلة ، بعرض السلع فى المخزن بثمن أعلى أو بجودة أقل ، إلى إنقاص أجره (٢٩) . لذلك لجأ الشارعون ، فى الدول المختلفة ، إلى حماية العامل من « المخزن » ، بتحريمه أو بتنظيمه . فحرم الشارع الفرنسى ، مثلاً ، فى المادة الأولى من قانون ٢٥ مارس سنة ١٩١٠(٣٠) ، على غرار غيره كذلك ، على صاحب العمل ، من ناحية ، أن يلحق بمؤسسته مخزناً يبيع فيه ، بطريق مباشر أو غير مباشر ، لعماله أو لعائلاتهم ، مواداً أو سلعاً من أى نوع ، كما حرم عليه ، من ناحية أخرى ، « أن يفرض على عماله أو مستخدميه إلتزاماً بإنفاق أجورهم ، كلها أو جزء منها ، فى محال يحددها » .

وقد أخذ الشارع عندنا بهذه المبادىء ليمنع « نظام المقايضة » ، ويحرم إنشاء « المخزن » : « تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً » (٣١) ، وذلك « تفادياً من الإضرار بالعامل بدفع أجره بعملة

---

(٢٧) لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣٦ - ١٣٨ ؛ لو إير ، المرجع السابق ؛ ص ١٢٠ ؛ ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٤٥ - ٤٦ .

(٢٨) ركوربيه ، المرجع السابق ، ص ٤٣ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣٨ .

(٢٩) أمبرواز ، المرجع السابق ، ص ٣٦ ؛ لوكونت ، المرجع السابق ، ص ١٣٨-١٣٩ .

(٣٠) مادة ٧٥ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم التى أضافت الفقرة الثانية منها على أن ذلك المنع لا يمتد إلى عقد العمل الذى يتفق فيه على أن يتناول العامل غذاءه لدى صاحب العمل ويقيم لديه ، ويقبض ، فوق ذلك ، أجراً نقدياً ، ولا على العقد الذى يتنازل فيه صاحب العمل ، بسعر التكلفة ، عن مواد لازمة لتنفيذ العمل ، إلى العامل . ونقلت هذه الأحكام الى المادة ق.١/١٤٨ من تقنين العمل الجديد .

(٣١) مادة ٣٣ عمل ؛ وتشمل عبارة «وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل» كل ما يلتزم صاحب-

أو وسيلة لا تحقق له أجره كاملا ، وتمكنه من سهولة التصرف فيه »(٣٢) .

ولا يرد المنع ، كما يتضح ، سواء من عبارة النص ، أو مذكرته التفسيرية ، أو من أصوله التاريخية(٣٣) ، إلا على الوفاء بمقابل عندما يكون الأجر مقدراً فى العقد بمبلغ نقدى . فلا يجوز أن يتفق الطرفان ، فى العقد أو فى وقت لاحق ، على جواز الوفاء بغير النقود ، ولا أن يتراضيا ، فى ميعاد الوفاء ، على استبدال أية تقدمة عينية بالأجر النقدى ، وإلا كان الوفاء باطلا ، وبالتالى غير مبرىء الذمة صاحب العمل ، ولو تنازل العامل ، وقت الوفاء ، عن الدفع ببطلانه ، أو أجازه بعد الوفاء ، ويتعين على صاحب العمل أن يوفى له أجره « بالعملة المتداولة قانوناً » . ولا يكون له الرجوع على العامل ، لاسترداد التقدمة العينية ، إلا بدعوى الإثراء بلا سبب(٣٤) .

إنما لا تؤثر هذه القاعدة فى طبيعة الأجر ، وجواز أن يكون عينياً . فالاتفاق بين العاقدين على أن يكون الأجر ، كله أو جزء منه ، عينيا ، يكون صحيحاً وينتج كافة آثاره(٣٥) . فالمنع . لا يرد ، فى عبارة موجزة ، إلا على إستبدال تقدمة عينية ، أيا كانت صورتها ، بالأجر النقدى المتفق عليه فى العقد ، ومنعاً لتحايل صاحب العمل ، الذى قد يعمد إلى دفع الأجر نقداً ، ثم يسترده بإلزام العامل بالشراء من محال يعينها له ، حرَّم ، فى المادة ١/٣٩ من قانون

العمل ، بمقتضى عقد العمل ، يدفعه للعامل ، مثل مكافأة نهاية الخدمة فى حالة وجوبها (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٣٧) .

(٣٢) المذكرة التفسيرية للقانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ تعليقاً على المادة الخامسة منه ، الوقائع المصرية (القسم البرلمانى) دور الانعقاد العادى التاسع عشر لمجلس الشيوخ ، ملحق رقم ٥٠ ، ص ١٥١ ، أما المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فقد ورد فيها ، تعليقاً عليها ، « وبذلك لا يجوز مثلا دفعها بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فرق استبدال العملة الوطنية بها وحتى يرهق العامل دون داع فى استبدالها » .

(٣٣) أنظر روى ROY ، دفع الأجور فى التشريع الحالى ، رسالة ، باريس سنة ١٩١٢ ، ص ٢١ ؛ كاركاسون ، المرجع السابق ، ٣٣ — ٣٧ .

(٣٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٨-٤ ؛ ديبوى ، المرجع السابق ، ص ٤٢ .

(٣٥) الأستاذ على العريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، ص ٥١ — ٥٢ ؛ الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٢٤٤ .

العمل ، " إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل " ، حتى لا يكون أداء الأجر نقداً ساتراً للوفاء بغير النقود .

٢١٢ - وجوب دفع الأجر كاملاً : تحريم الحجز على الأجر ، أو النزول عنه ، إلا فى حدود ضيقة : وحماية للعامل ، من دائنيه ، حُصر القدر الجائز الحجز عليه من أجره فى حدود ضيقة ، وحماية له من ضعف نفسه ، حُصر ، فى ذات الحدود ، القدر الجائز النزول عنه (١) :

- حرم ، فى المادة ٣٠٩ من تقنين المرافعات ، كما أشرنا (٢) ، الحجز على " أجور الخدم والصناع والعمال أو مرتبات المستخدمين " إلا بقدر الربع . وكان تحريم الحجز على ثلاثة أرباع الأجر يؤدى إلى عدم جواز النزول مقدماً عنه ، وفقاً للمادة ٣٠٤ من المجموعة المدنية ، التى تقضى بأن "لاتجوز حوالة الحق إلا بمقدار ما يكون منه قابلاً للحجز" . وهذه القواعد هى الواجبة التطبيق على أجور العمال الذين لا يخضعون لقانون العمل(٣) .

- أما فى قانون العمل ، فقد مُيِّزت ، فى حدود الربع الجائز الحجز عليه ، بالنسبة للدين الجائز الحجز عليه ، أو النزول عنه ، لاستيفائه ، التسعة جنيهات الأولى شهرياً ، أو الثلاثين قرشاً الأولى يومياً ، ولم يجز الحجز عليها ، أو النزول عنها : إلا " لدين النفقة ، أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده (للعامل) ولمن يعوله من مأكل وملبس" (٤) . أما بقية الربع ، فيجوز الحجز عليها ، أو النزول عنها " . من أجل أى دين" (٤).

وكان " لدين النفقة " ، فى قانون العمل القديم ، أولوية ، فى إستيفائه ، على " دين المأكل والملبس " ، فى حدود القدر المخصص لهما من ربع الأجر (٥) . ولكن سوء صياغة المادة ٤١/ ١ من قانون العمل

فقرة ٢١٢ :

(١) لاتقتصر هذه القاعدة ، فى الحقيقة ، على قانون العمل ، بل هى مقررة فى المادة ٣٠٤ مدنى كما أشرنا فى المتن .

(٢) راجع سابقا فقرة ٨٧ .

(٣) راجع سابقا ، فقرتى ٩ و ١٠ .

(٤) مادة ٤١ / ١ عمل

(٥) مادة ٥٢ / ٢ عمل قديم .

الجديد يوحي بأن أولوية دين النفقة قد تقررت ، إزاء جميع الديون الأخرى . وترد على ربع الأجر الجائز الحجز عليه « من أجل أي دين » (٦) ، وليس فقط إزاء « دين المأكل والملبس » في حدود التسعة جنيهات الأولى شهرياً . أو الثلاثين قرشاً الأولى يومياً . ولكننا نعتقد أن الشارع أراد الإبقاء على القاعدة التي كانت واردة في قانون العمل القديم . فالامتياز المقرر لدين النفقة ، يقتصر ، وفقاً للمادة ١١٤١/ ج من التقنين المدني ، على ما يستحق منها « عن ستة الأشهر الأخيرة » ، ويبعد أن يقصد ، بالمادة ٤١ / ١ ، المشار إليها ، إطلاق الامتياز إلى كل دين النفقة .

« وفي حالة إقتطاع جزء من أجر العامل » ، طبقاً لقواعد عقد العمل الفردي في قانون العمل (٧) ، كغرامة وقعت عليه (٨) ، أو تعويض عن إتلاف أموال لصاحب العمل (٩) ، أو إستيفاء لما يكون هذا الأخير قد أقرضه له (١٠) ، « يحسب الجزء القابل للنزول عنه ، أو الحجز عليه ، منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه » (١١) .

ولا تقتصر هذه القواعد على أجر العامل ، بل تنطبق على كل المبالغ المستحقة له طبقاً لأحكام قانون العمل (١٢) .

---

(٦) مادة ١/٤١ عمل .

(٧) الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون العمل ، وهو خاص بالأجور ، وليس فيه إلا حالة الاقتطاع من الأجر استيفاء لقرض (مادة ٤٠) ، حين كان قانون العمل القديم محيطا بجميع المبالغ التي تقتطع من العامل طبقاً لقواعده في عقد العمل الفردي . ذلك أن الشارع نقل ، إلى المادة ٣/٤١ من القانون الجديد ، ذات العبارة الواردة في المادة ٣/٥٢ من قانون العمل القديم ، وهي : « وفي حالة اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لأحكام هذا الفصل يحسب الجزء القابل للنزول عنه أو الحجز عليه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر بعد طرح المبالغ المقتطعة منه » ، دون أن يفطن واضع النص إلى إن « الفصل » الذي أحيل عليه ، في النص القديم ، كان الفصل الثاني من الباب الثاني ، وهو خاص بعقد العمل الفردي بأكمله ، حين أن « الفصل » ، الذي أحيل عليه ، في النص الجديد ، هو الفصل الثاني من الباب الثالث ، وهو خاص « بالأجور » وحدها .

(٨) راجع سابقا ، فقرة ٤٨ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٤ .

(١٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢١٣ .

(١١) مادة ٣/٤١ عمل .

(١٢) مادة ٢/٤١ عمل .

٢١٣ - وجوب دفع الأجر كاملا : منع المقاصة بين الأجر ودين على العامل إلا فى حدود ضيقة : يؤدى تطبيق المبـــادىء العامة ، إذا أقرض صاحب العمل نقوداً للعامل ، إلى انقضاء حق صاحب العمل فى حدود ربع الأجر فيما زاد على تسعة جنيهات شهرياً أو ثلاثين قرشاً يومياً منه (١) . ولكن المادة ٤٠ من قانون العمل ، خروجاً على هذه المبادىء ، أجازت لصاحب العمل « أن يقتطع » من أجر العامل ١٠ ٪ » وفاء لما يكون قد أقرضه من مال » . فإذ كان الأجر كبيراً ، صار صاحب العمل فى وضع أدنى من الدائنين الآخرين ، حيث يمكن لأحدهم أن يحجز على ربع الأجر فى القدر الزائد منه على تسعة جنيهات شهرياً أو ثلاثين قرشاً يومياً . أما إذا كان الأجر صغيراً ، أو تعدد الدائنون للعامل ، أصبح صاحب العمل فى وضع أفضل ، حيث يمكن لهذا الأخير ، فى الحالة الأولى ، أن يقتطع عشره ، ولا يمكن لأحد الدائنين ، فى الحالة الثانية ، مشاركته فى عشر الأجر ، لأن هذا القدر لا يختلط بالقدر الجائز الحجز عليه أو النزول عنه (٢) . إنما ينحصر حق صاحب العمل فى « إقتطاع » عشر الأجر ، ولا يجوز له ، فوق هذا ، أن يحجز ، وفقاً للمبادىء العامة ، تحت يد نفسه ، على القدر الجائز الحجز عليه من أجر العامل باعتباره دائناً له (٣) .

وفق الشارع ، على هذا النحو ، بين تيسير الاقتراض الذى قد يُعرِّض العامل ، وعائلته ، إلى نقص الضروريات يوماً ما ، وبين منع الاقتراض الذى يؤدى إلى بؤس العامل فى بعض الظروف ، كمرض زوجته أو ولادة طفل له(٤) . وقد أخذ الحكم المذكور عن القانون الفرنسى الصادر فى

فقرة ٢١٣ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢١٢

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٨-١ ، وقد نص على هذا الحكم صراحة فى المادة ٥١ / ٢ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى القديم ، وبعده المادة ق. ١٤٤ -٢/٢ من التقنين الجديد ، وإن كان ، فى الحقيقة ، مفهوماً دون حاجة إلى النص عليه .

(٣) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٣٦ .

(٤) لامبير LAMBERT ، دراسة فى حماية الأجر فى مواجهة صاحب العمل ، رسالة مونپلييه Montpellier سنة ١٨٩٦ ، ص ١٢٨ .

١٢ يناير سنة ١٨٩٥ (٥) ، الذى أقام التوازن بين مصلحة العامل فى قبض أجره كاملا واختيار الوقت المناسب للوفاء بما اقترضه ، وبين حق صاحب العمل فى التمسك بانقضاء الأجر مقاصة مع ما أقرضه ، بعد وقت طويل إنهدم فيه هذا التوازن ، برعاية الشارع الفرنسى مصلحة صاحب العمل متجاهلا مصلحة العامل(٦) . وحماية العامل ، ومنعاً لاستغلال صاحب العمل له ، حرم الشارع عندنا ، على هذا الأخير ، أن يتقاضى عن القرض « أية فائدة » (٧) .

وكان هذا القيد ، على وقوع المقاصة ، يقتصر ، فى قانون العمل القديم ، كالقانون الفرنسى(٨) ، على المبلغ الذى يتسلمه العامل قرضاً من صاحب العمل ، ولا ينطبق على المبلغ الذى يتسلمه مقدماً من أجره . فكان يجوز لهذا الأخير ، دون قيد ، خصمه من أجر العامل ، لأنه ، فى الواقع ، جزء من الأجر إنقضى ، بالوفاء ، إلتزام صاحب العمل بقدره(٨) . ولكن سوّى ، فى قانون العمل الجديد ، بين القرض و« الأجور المدفوعة مقدماً » (٩) ، فى عدم جواز « الاقتطاع » أكثر من العشر .

وحرم الشارع الفرنسى المقاصـــة بين الأجر وبين دين على العامل لتقدمات غير نقدية أعطاها صاحب العمل له إلا فى حالات معينة تنعدم فيها شبهة إستغلال العامل ، وتتوافر ، فى إجازتها ، مصلحة لهذا الأخير (١٠). ويتفق منع المقاصة ، على هذ النحو ، مع تحريم إنشاء المخازن الذى يؤدى إلى بطلان الديون التى تترتب على شراء العامل سلعاً ، أيا كان نوعها ،

---

(٥) مادة ق. ١٤٤–٢/٢ من تقنين العمل الفرنسى الجديد .

(٦) أنظر فى ذلك لامبير ، المرجع السابق ، ص ١١٨ وما بعدها .

(٧) مادة ٤٠ عمل .

(٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٨ — ١

(٩) مادة ٤٠ عمل .

(١٠) نص ، فى القانون الفرنسى ، على حالات ثلاث : إعطاء العامل أدوات أو آلات ضرورية للعمل ، إعطاؤه مواد عليه الإلتزام بتقديمها للعمل ، أو إعطاؤه نقوداً لشراء تلك الأدوات أو هذه المواد (مادة ق. ٤٤–١ من تقنين العمل الفرنسى) ؛ أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٨– ٣ ؛ ورواست وديران ، فقرة ٣٠٥ .

من صاحب العمل(١١) . أما عندنا ، فالشارع ، وإن حرم على صاحب العمل ، كما قدمنا ، "إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل"(١٢) ، فإنه أجاز للعامل شراءها "بمحض رغبته"(١٣) . فهل يجوز لصاحب العمل "أن يقتطع" من أجر العامل ، في حدود العشر ، وفاء لثمن ما اشتراه منه ؟ نرى أنه لا يجوز ، لأن نص المادة ٥١ ، المشار إليها ، خاص بالقرض ، فلا يتعداه إلى ثمن المبيع لأجل . وكذلك لا يجوز لصاحب العمل "أن يقتطع" من أجر العامل ، وفقاً للمادة ٥١ ، إستيفاء لما قد يصبح دائناً به للعامل لأسباب أخرى سابقة على عقد العمل ، أو لاحقة له ، "على صلة أو على غير صلة به . ولكن هل تقع المقاصة بين الأجر ، في حدود القدر الجائز الحجز عليه ، وبين هذه الديون ؟ نرى التفرقة بين ثمن ما اشتراه العامل من صاحب العمل حيث لا تقع المقاصة ، وبين غيره من الديون حيث تقع المقاصة بحكم القانون ، إذ يحول دون وقوع المقاصة ، في الحالة الأولى ، نص المادة ٤٥ من قانون العمل التي تلزم صاحب العمل بأداء الأجر "بالعملة المتداولة قانوناً" (١٤) . فلو أجزنا المقاصة فيها لأجزنا لصاحب العمل ، في حدود القدر الجائز الحجز عليه ، الوفاء بغير النقود ، ولا يكون لهذا الأخير إلا أن يحجز تحت يده نفسه ، في هذه الحدود ، لاستيفاء تلك المبالغ . أما في بقية الحالات ، فلا يوجد ما يمنع وقوع المقاصة إذا توافرت شروطها المحددة في القانون(١٥) .

٢١٤ – حالة يجوز فيها « الاقتطاع » من أجر العامل : على أن الشارع قد أجاز "إقتطاع" جزء من الأجر إذا تلفت ، أو هلكت ، أو فقدت ،

(١١) دوران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٩٨ – ٢ .

(١٢) مادة ٥٠ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢١١ .

(١٣) المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعليقاً على المادة ٩ منه .

(١٤) مادة ٤٥ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢١١ .

(١٥) مواد ٣٦٢ وما بعدها من المجموعة المدنية ؛ ونقض ٢٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١٣٩ ، ص٧٧٩ ؛ و ٢٥ فبراير سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ١١٦ ، ص ٥٩٧ .

بخطأ العامل ، « مهمات أو آلات أو منتجات » مملوكة لصاحب العمل ، أو كانت فى حيازته ، حيث يتعين على العامل أن يدفع ، إلى هذا الأخير ، تعويضاً يساوى ما أوقعه به من ضرر(١) . وإذا كانت المبادىء العامة تقضى بأن يقدر هذا التعويض ، بالتراضى أو بالتقاضى ، فإنه قد أجيز لصاحب العمل ، قبل تقديره على هذا الوجه أو ذاك ، أن يبدأ « باقتطاعه » من أجر العامل المسئول عنه ، على ألا يزيد « ما يقتطعه » على « أجر خمسة أيام فى الشهر » (٢) ، وذلك ، بداهة ، « بعد إجراء التحقيق » ، وثبوت مسئولية العامل ، وإخطاره بالقرار الذى إتخذ ضده (٢) .

فإذا سكت العامل ، على هذا الإجراء ، إلى نهايته ، يكون تقدير التعويض قد تم ، فى الحقيقة ، برضاء الطرفين ، وإلا جاز للعامل « أن يتظلم من تقدير صاحب العمل » أمام « اللجنة الاستشارية المشتركة » فى المشروع ، الذى يستخدم ، على الأقل ، خمسين عاملا(٣) ، أو أمام اللجنة الثلاثية ، التى تختص بإبداء الرأى فى فصل العامل لخطأ نسب إليه (٤) ، فى الحالات الأخرى . ويكون قرار هذه اللجنة ، أو تلك ، قابلاً للطعن فيه ، أمام المحكمة الجزئية التى يقع فى دائرتها محل العمل ، خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره . والطعن فى قرار اللجنة يكون لكل من صاحب العمل أو العامل . وإذا كان التظلم ، أمام اللجنة ، وفقاً لعبارة القانون ، « من تقدير صاحب العمل » (٥) ، فإن منازعة العامل ، أمامها ، فى قيام مسئوليته ، تقضى به قواعد القياس الأولى فى تفسير النصوص . والطعن ، فى قرار اللجنة ، أمام المحكمة الجزئية ، يجوز لكل من طرفى المنازعة .

« فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه ، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من

فقرة ٢١٤ :

(١) مادة ٦٨ /١ عمل .

(٢) مادة ٦٨ / ٢ عمل .

(٣) مادة ٧٧ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٦٤ .

(٤) مادة ٦٢ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٥٠

(٥) مادة ٢/٦٨ عمل .

تاريخ صدور الحكم ، أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة »(٦) .

إنما لايجوز إستيفاء التعويض بهذه الطريقة إلا إذا لم يجاوز مجموعه أجر شهرين(٧) . ولايكون لصاحب العمل ،إذا تجاوزت خسائره هذا القدر ، إلا الحصول ، طبقاً للقواعد العامة ، على حكم بإلزام العامل بالتعويض . فإذا ما صار هذا الحكم نهائياً ، وقعت المقاصة ، بحكم القانون ، بينه وبين ربع الأجر ، شهرياً ، عدا التسعة جنيهات الأولى شهرياً ، أو الثلاثين قرشاً الأولى يومياً . وقد استحدث هذا القيد ، على حق صاحب العمل فى إقتضاء التعويض بالاقتطاع من أجر العامل ، فى قانون العمل الجديد .

٢١٥ — إمتياز الأجر : تقرر ، فى التقنين المدنى ، وفى تقنين التجارة ، لأجر العامل ، فى حدود معينة ، إمتياز عام على جميع أموال صاحب العمل(١) ، إذا أصبح غير قادر على الوفاء بديونه ، ليتجنب مزاحمة بقية دائنيه ، حماية له منهم(٢) .

ويقوم هذا الامتياز على دوافع إنسانية . فالطابع الغذائى للأجر يفرض توفير الأولوية له فى إستيفائه . ويضيف الفقه إعتبارات إجتماعية تقوم على أن التبعية ، التى تثقل العامل ، تبعث فى نفسه الحرج من الإلحاح فى المطالبة بأجره أو الإصرار عليه(٣) ، وإن كانت هذه الاعتبارات قد خمدت ، فى الوقت الحاضر ، تبعاً لانفصام العلاقة ، فى المشروع الكبير ، بين العمل ورأس المال ، أو خفت إلى حد كبير ، نتيجة إنتشار روح المساواة فى علاقات العمل .

— **الحق الممتاز :** الحق الممتاز هو أجر العامل أياً كان شكله ، أو قدره ،

---

(٦) مادة ٣/٦٨ عمل .

(٧) مادة ٤/٦٨ عمل .

فقرة ٢١٥ :

(١) مادة ١١٤١/(أ) مدنى .

(٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٤٨ .

(٣) دى باج DE PAGE ، موسوعة القانون المدنى البلجيكى ، الطبعة الثانية ، مع ديكرز DEKKERS ، جزء ٧ ، فقرة ٨٣ .

أو طريقة تحديده (٤) . ولا يقتصر ، من ثم ، على الأجر الثابت ، أو الأصلى ، بل يشمل جميع ملحقاته التى لها تكييف الأجر(٥) ، ولو كانت متغيرة ، كالنسبة فى رقم الأعمال(٦) ، أو لها صفة إحتمالية ، كالحصة فى الأرباح(٧). إنما لا يشمل الإمتياز غير الأجر(٨) ، كمصروفات الانتقال مثلاً(٩) .

ولا يضمن الامتياز ، وفقاً للتقنين المدنى ، سوى أجر العامل فى « الستة الأشهر الأخيرة »(١٠) ، ويقصد بها ، على ما نرى ، السابقة على الحكم بشهر الإعسار(١١) ، أو على بيع أموال المدين بالمزاد العلنى (١٢) ، أو على إنقطاع علاقات العمل ، إذا إنقطعت قبل ذلك الحكم أو هذا البيع . والعبرة ، فى تحديد الحق الممتاز ، بالأجر الذى يستحقه العامل عن العمل الذى أداه خلال هذه الشهور الستة ، ولو استحق بعد هذه المدة .

أما فى تقنين التجارة ، فقد فرق الشارع بين أجر المستخدم والعامل ، الذى قرر الامتياز للمستحق منه « فى أثناء الستة أشهر السابقة على صدور الحكم باشهار الإفلاس » ، وأجر الخادم ، الذى قرر الامتياز للمستحق منه « فى السنة

(٤) ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٥١ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٤٩ ؛ كامير لانك و ج . ليون — كان ، فقرة ٢٦٠ — ب .

(٥) راجع سابقا ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٦) نقض فرنسى ٢ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣١ — ١ — ٧٠٩ ؛ ٢٥ نوفبر سنة ١٩٣١ ، سيرى ١٩٣٢ — ١ — ٣٢ ؛ ١٥ مايو سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ٣٥ ؛ وإستئناف پاريس ٢٩ نوفبر سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٦٤٨ .

(٧) على أن القضاء الفرنسى يرفض إعتبار الحصة فى الأرباح حقاً ممتازاً ، استناداً إلى مبدأ التفسير الضيق للنصوص التى تقرر الامتياز ، وإلى أن الحصة فى الربح ليست نتيجة للعمل وحده ، لأنها تفترض تحقق أرباح (نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ ، دالوز ١٩٢٧ — ١ — ١٦٤ ؛ ٢٥ نوفبر سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٣٤) ، وفى نفس المعنى پلانيول وريپير ، جزء ١٢ ، فقرة ٦٢ ؛ وفى نقد هذا القضاء ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٨) ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٥٣ .

(٩) نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣١ — ٢ — ١٤٧ .

(١٠) مادة ١١٤١ / (أ) مدنى .

(١١) قرب إستئناف مختلط ٢٥ مايو سنة ١٩٣٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٤ ، ص ٣٣٨ ؛ وأول مايو سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٢٧٢ .

السابقة على الحكم المذكور »(١٢) . فالعبرة ، فى الحالتين » بتاريخ إستحقاق الأجر ، وليس بفترة أداء العمل الذى يقابله : يتقرر الامتياز للأجر الذى يحل ميعاد إستحقاقه . حسب الأحوال ، خلال الستة شهور ، أو خلال السنة ، « السابقة على صدور الحكم بشهر الإفلاس » .

— **محل الامتياز** : يرد الامتياز على « جميع أموال المدين من منقول وعقار »(١٣) . ويجوز ، من ثم ، إستعماله على جميع اموال المدين ، حال تصفيتها ، على أثر شهر إفلاسه : كما يجوز إستعماله على أحد أعيانه منقولاً كانت أو عقاراً ، عند التنفيذ عليها منفردة(١٤) .

— **مرتبة الامتياز** : يقع هذا الامتياز فى المرتبة الرابعة بين حقوق الامتياز : بعد إمتياز المصروفات القضائية ، وإمتياز المبالغ المستحقة للخزانة العامة ، وإمتياز مصروفات حفظ المنقول وترميمه(١٥) .

قانون العمل : وأضفى الشارع ، فى قانون العمل ، حماية أوسع للعمال الخاضعين له(١٦) . فقرر إمتيازاً لجميع المبالغ التى يستحقها العامل وفقاً لأحكامه ، ويحيط ، من ثم ، بكل أجره ، ولا يقتصر على ما يستحقه منه عن « الستة الأشهر الأخيرة » ، كما يحيط بمكافأة نهاية الخدمة حال وجوبها ، والتعويض عن مهلة الإخطار ، وعن التعسف فى فصله أو عن نقض العقد قبل نهاية مدته ، أو أية مبالغ آخرى ناشئة عن عقد العمل ، كالتعويض عن الإخلال بأى إلتزام ناشىء عنه(١٧) .

وقد حددت مرتبة الامتياز « مباشرة » بعد إمتياز « المصروفات القضائية ، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ، ومصروفات الحفظ والترميم »(١٧) ، لتكون له المرتبة الرابعة بين حقوق الامتياز ، وهى ذات

(١٢) مادة ٣٥٣ تجارى .

(١٣) مادة ١١٤١ / ١ مدنى .

(١٤) أنظر مؤلفنا « التأمينات الشخصية والعينية » ، الطبعة الثالثة ، فقرة ٣١٢

(١٥) مادة ١١٤١ / ٢ مدنى .

(١٦) راجع سابقا ، فقرات ٢٠٣ وما بعدها .

(١٧) مادة ٥ عمل .

المرتبة التى حددت فى المادة ١١٤١ من التقنين المدنى للحقوق الواردة فيها ، وهى . فضلا عن الأجر ، المبالغ المستحقة عما تم توريده من مأكل وملبس ، ونفقة الأقارب . وقد إستنتج البعض ، من عدم الإشارة إلى المادة ١١٤١ فى المادة ٥ من قانون العمل ، أن الامتياز الذى تقرره هذه المادة الأخيرة يتقدم على إمتياز ثمن المأكل والملبس وإمتياز نفقة الأقارب(١٨) .

وقد قلنا ، كذلك ، بهذا الرأى(١٩) ، الذى يتبادر ، لأول وهلة ، إلى الذهن . ولكنا ، بعد إمعان الفكر ، عدلنا الآن عنه ، لأن الشارع ، بالنص فى المادة ٥ لامتياز المبالغ المستحقة للعامل ، وفى المادة ١١٤١ ، لامتيازى ثمن المأكل والملبس والنفقة ، على أن تستوفى « مباشرة » بعد حقوق الامتياز المذكورة . قد حدد ، لها جميعاً ، المرتبة الرابعة بين حقوق الامتياز ، ويكون لها ، تبعاً لهذا ، مرتبة واحدة . فإذا لم تكف أموال المدين للوفاء بها جميعاً ، « فإنها تستوفى بنسبة قيمة كل منها(٢٠) .

ويفيد ، من هذا الامتياز ، العمال الخاضعون لقانون العمل وحدهم ، دون العمال الذين أخرجوا عن نطاقه ، وهم عمال الخدمة المنزلية ، وأفراد أسرة صاحب العمل(٢١) ، ولا يفيدون إلا من حق الامتياز الوارد فى المجموعة المدنية وحده .

— دعوى مباشرة ، وحق إمتياز ، لعمال المقاول ، أو المقاول من الباطن :
للعمال « الذين يشتغلون لحساب المقاول فى تنفيذ العمل »(٢٢) لإقتضاء حقوقهم الناشئة عن عقد العمل مع المقاول ، دعوى مباشرة على رب العمل ، « بما لا يجاوز القدر الذى يكون مديناً به للمقاول الأصلى وقت رفع الدعوى »(٢٢) ، كما « يكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلى ورب العمل »(٢٢) . فالعمال ، لاقتضاء حقوقهم قبل

---

(١٨) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٣ .

(١٩) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، المرجع السابق ، طبعة سنة ١٩٦٠ فقرة ٢٨ .

(٢٠) مادة ١١٣١/٢ مدنى

(٢١) راجع سابقا ، فقرتى ٩ و ١٠ وما بعدها .

(٢٢) مادة ٦٦٢/٢ مدنى .

المقاول ، يطالبون ، بهذه الدعوى ، رب العمل ، بما نشأ فى ذمته ، لمصلحة المقاول ، من عقد المقارلة الذى لم يكونوا طرفاً فيه ، فى حدود ما يكون مديناً به لهذا الأخير . ولعمال المقاول من الباطن ، لإقتضاء حقوقهم قبله ، هذه الدعوى ، فى ذات الحدود ، ضد المقاول الأصلى ، بل وضد رب العمل(٢٢) .

و لما كانت الدعوى المباشرة ، إن جنبت العمال ، حال إعسار مدينهم ، المقاول أو المقاول من الباطن ، مزاحمة دائنيه(٢٣) ، فإنها لا تقيهم خطر حوالة مدينهم لحقه ، وتكون الحوالة نافذة عليهم(٢٤) . لذلك ، أضيف إليها ، حال توقيع أحد العمال ، حجزاً تحت يد رب العمل ، أو المقاول الأصلى" ، "إمتيازاً على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلى أو المقاول من الباطن" وقت توقيعه (٢٥) ، ويكون الامتياز ، لكل عامل منهم ، " بنسبة حقه " (٢٥) .

وحقوق العمال ، التى تقررت لها الدعوى المباشرة ، أو حق الامتياز ، " مقدمة على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل " (٢٦) ؛ ليكون للعمال ، وفقاً للرأى السائد ، إقتضاؤها من المبالغ التى فى ذمة رب العمل ، للمقاول ، ولو كان هذا الأخير قد حول هذه المبالغ إلى غيره ، وصارت الحوالة نافذة فى مواجهة الغير ، بإعلان رب العمل بها ، أو ثبوت تاريخ قبوله لها ، قبل إنذار رب العمل بالوفاء ، أو قبل توقيع الحجز(٢٧) .

---

(٢٣) أنظر ، فى الدعوى المباشرة ، مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٦ ، والمراجع المشار إليها هامش ٢ ؛ وفى خصوص العمال ديران وڤيتو ، جزء جزء ٢ ، فقرات ٣٥٥ وما بعدها .

(٢٤) پلانيول وريبير ، الطبعة الثانية ، جزء ١١ ، فقرة ٩٦٦ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٥٧–٢ .

(٢٥) مادة ٢/٦٦٢ مدنى ، التى أضافت « ويجوز أداء هذه المبالغ إليهم مباشرة » .

(٢٦) مادة ٣/٦٦٢ مدنى .

(٢٧) الدكتور عبد الرازق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، جزء ٧ ، المجلد الأول ، فقرة ١٣٢ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٤ . وهذا هو الرأى السائد ، كذلك ، فى تفسير نصوص قانون ٢٦ بليڤيوز ، السنة الثانية للثورة الفرنسية (الخاص بتنفيذ الأشغال العامة التى تجرى لحساب الدولة) وقانون ٢٥ يوليو سنة ١٨٩١ (الذى مد الامتياز إلى جميع الأشغال العامة) التى قررت إمتيازاً للعمال والموردين فى مقاولات الأشغال العامة) ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١٢ ، فقرة ٢٠٤ ؛ أوبرى ورو ، الطبعة السادسة ، إخراج =

ولعمال المقاول من الباطن ، كذلك ، ميزة التقدم ، على النحو المذكور ، على المبالغ التى له فى ذمة المقاول الأصلى ، وقبل رب العمل(٢٨) . ويستند هذا الرأى إلى ما جاء فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى من أن المادة ٣/٦٦٢ « تقرر ما جرى عليه قضاء محكمة الاستئناف المختلطة » (٢٩) : التى كانت تقضى بتقديم المقاول من الباطن على المحال له ، ولو كانت الحوالة سابقة على توقيع حجزه(٢٩) . وسلامة هذا التفسير ، فى نظرنا ، محل شك كبير ، لأن الدعوى المباشرة ، ضد رب العمل ، محدودة ، وفقاً للمادة ١/٦٦٢ « بما لا يجاوز القدر الذى يكون مديناً به للمقاول الأصلى وقت رفع الدعوى» ، كما أن الامتياز تقرر ، فى المادة ٢/٦٦٢ « على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلى أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجز» ، ويترتب على الحوالة أن يصبح رب العمل غير مدين للمقاول الأصلى . ولا يكون لهذا الأخير مبلغ مستحق قبله . ولعل محكمة الاستئناف المختلطة قد قصدت ، بقضائها هذا ، إحباط الغش الذى عمد إليه المقاول الأصلى بحوالة حقوقه ، قبل رب العمل ، مقدماً ، ليحبط مطالبة المقاول من الباطن لهذا الأخير ، ويضيع عليه حقه .

= بارتان BARTIN ، جزء ٣ ، § ٢٦٣ مكرر ، ص ٢٧٧–٢٧٩ ، وعلى الخصوص ص ٢٧٩ ؛ نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٨٨٥ ، دالوز ١٨٨٥ – ١ – ٢٨١ ، سيرى ١٨٨٥ – ١ – ٢٠٤٤٩٣ أكتوبر سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢ – ١ – ٥٦٥ ؛ و ٢٤ يناير سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ – ١ – ٧٢ ، سيرى ١٩٠٦ – ١ – ٢١٦) .

(٢٨) وذلك ، رغم أن المادة ٣/٦٦٢ إقتصرت ، فى عجزها ، على تقرير ميزة التقدم « على حقوق من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل » ، لأنها ذكرت ، فى صدرها ، حقوق العمال « المقررة لهم بمقتضى هذه المادة » التى تشمل عمال المقاول والمقاول من الباطن .

(٢٩) جاء ، فى المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٨٨٦ منه ، المقابلة للمادة ٦٦٢ من التقنين ، أن « الفقرة الثالثة تقر ما جرى عليه قضاء محكمة الاستئناف المختلطة » (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ٥٣) . وكانت هذه المحكمة ، فى تفسير المادتين ٥٠٦ و ٥٠٧ من التقنين المدنى المختلط ، وهما خاصتان بالمقاولين من الباطن ، تقضى بتقديم المقاول من الباطن على المحال له ، ولو كانت حوالته سابقة على الحجز (إستئناف مختلط ٢٧ مارس سنة ١٩٠١ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٣ ، ص ٢١٦ ؛ ١٨ مايو سنة ١٩١٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٢٧ ، ص ٣٣٥ ؛ وحكم الدوائر المجتمعة فى ٢٤ فبراير سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٢ ، ص ١٦١)

على أن ما تقرر ، فى المادة ٦٦٢ من التقنين المدنى ، ليس سوى طريق إحتياطى ، أمام العمال ، لاستيفاء حقوقهم ، حال إعسار المقاول ، أو المقاول من الباطن . ولا تترتب لهم حقوق ، بمقتضاها ، إلا وقت رفع الدعوى أو وقت توقيع الحجز . فإذا إنقضى دين رب العمل ، أو المقاول ، بأحد أسباب الانقضاء ، كالوفاء ، أو المقاصة ، مثلا ، قبل هـذا الوقت ، أصبحت الدعوى ، أو الحجز ، بغير محل يرد عليه(٣٠) .

ولا ترد الدعوى المباشرة ، وكذلك الامتياز ، إلا على المبالغ التى يكون رب العمل ، أو المقاول ، مديناً بها للمقاول ، أو المقاول من الباطن ، بمقتضى عقد المقاولة أو المقاولة من الباطن ، الذى إشترك العمال فى تنفيذه(٣١) . وليس للعمال دعوى مباشرة ، أو إمتياز ، إلا لاستيفاء الحقوق التى نشأت لهم نتيجة قيامهم بالعمل تنفيذاً لهذه المقاولة ، وأهمها الأجور ، وإن كان يدخل فيها ثمن المواد التى قدموها تبعاً لعملهم ، ولا تشمل ما يكون المقاول ، أو المقاول من الباطن ، مديناً به لهم بسبب آخر ، مستقل عن تلك المقاولة(٣١) .

٢١٦ — إثبات الوفاء بالأجر : تختلف قواعد إثبات الوفاء بالأجر بحسب ما إذا كان عقد العمل يخضع للتقنين المدنى وحده ، أم تنظمه قواعد قانون العمل :

— فيخضع إثبات الوفاء بالأجر للقواعد العامة ، التى تقضى بوجوب إثباته بالكتابة ، أو بما يقوم مقامها ، إذا كان الأجر المتفق عليه فى العقد يزيد على عشرين جنيها ، ولو كان المبلغ الموفى به لا يتجاوزها ، لأن « العبرة فى الوفاء ، إذا كان جزئياً ، بقيمة الالتزام الأصلى »(١) .

---

(٣٠) الدكتور عبد الرزاق السنورى ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٥٧ ، والأحكام المشار إليها ص ٦٧٤ ، هوامش ٣ — ٥ ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٩٦٦ .

(٣١) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

فقرة ٢١٦ :

(١) مادة ٣/٦٠ من قانون الاثبات ؛ وأنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨٢ .

— أما فى الحالة الثانية ، فقد وضعت طريقة خاصة لإثبات الوفاء بالأجر ، هى توقيع العامل بما يفيد تسلمه لأجره ، « فى السجل المعد لذلك ، أو فى كشوف الأجور أو إيصال خاص معد لهذا الغرض » ، على أن « تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر » (٢) . واحتفظ ، على هذا النحو ، بما ورد فى القرار الوزارى(٣) ، الذى أحيل عليه ، فى المادة ٤٩ من قانون العمل القديم ، لتحديد « الأوضاع التى تتبع فى إثبات تقاضى الأجر » .

والرأى الغالب ، فى الفقه المصرى(٤) ، أن أى محرر ، يحمل توقيع العامل ، يكفى لإثبات الوفاء بالأجر ، ولو لم يتخذ شكل الأوراق ، المحددة فى القانون ، الذى يقتصر الجزاء على مخالفته فى توقيع العقوبة على صاحب العمل(٥) .

٢١٧ — تقادم الأجر : يخضع تقادم الأجر ، فى كل الأحوال ، لقواعد التقنين المدنى ، لخلو قانون العمل من قواعد فيه . ونصوص التقنين ، فى شأن مدته ، لما يعتورها من عدم الدقة ، يشوبها غموض كانت نصوص التقنين القديم خالية منه .

كانت المادة ٢٠٩ / ٢٧٣ من التقنين القديم تخضع أجور الخدم لتقادم مدته ثلاثمائة وستين يوما(١) ، حين كانت المادة ٢١١ / ٢٧٥ منه تخضع أجور العمال والمستخدمين ، غير خدم المنازل ، للتقادم الخمسى ، بحسبانها ديناً دورياً متجدداً ، ولو أن النص لم يذكرها بين الأمثلة الواردة فيه(٢) .

---

(٢) مادة ٣٥ عمل .

(٣) قرار وزير الشئون الإجتماعية والعمل رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٩ .

(٤) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٤ ، والمراجع المشار إليها ص ٣٦١ ، هامش ١٢٩ ؛ الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٢

(٥) مادة ١٧٠ عمل .

فقرة ٢١٧ :

(١) ذكرت المادة « الخدمة » ، وتقابلها ، فى النسخة الفرنسية « Domestique » ، وهم خدم المنازل .

(٢) ورد ، فى المادة ، كلمة « أجر » ، وتقابلها فى النسخة الفرنسية كلمة « Loyers » ، الى معناها أجرة الشىء المؤجر . ولا نعتقد فى صحة القول بأن « المقصود بالأجر هنا أجرة=

أما فى التقنين الجديد ، فقد أخضع ، فى المادة ٣٧٨/ب منه ، للتقادم الحولى ، « حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا من توريدات »(٣) . ويشمل هذا التعداد جميع من يؤدون عملاً بمقتضى عقد عمل ، أيا كان نوع ، أو أهمية ، أعمالهم ، أو قدر ، أو طريقة تحديد ، أجورهم ، حتى لو حمل إصطلاح « العمال » ، الوارد فى النص ، على معناه الضيق(٤) ، إذ ، حتى ، فى هذه الحالة ، يحيط إصطلاح « الأجراء »(٥) ، المذكور كذلك فى النص ، بالمستخدمين بكافة فئاتهم . لكن المادة ٣٧٥ / ١ تخضع للتقادم الخمسى « الحقوق الدورية المتجددة » ، التى ذكرت منها « المهايا والأجور » بين الأمثلة على هذه الحقوق . وإذا كانت كلمة « المهايا »(٦) تُقْصر ، عادة ، على مرتبات ، أو أجور ، المستخدمين ، فإن إصطلاح « الأجور »(٧) ، الوارد فى النص بعدها ، يتسع لما يتقاضاه جميع العمال ، أيا كانت طريقة تحديده ، أو مواعيد دفعه . وهكذا يخضع تقادم الأجر لنوعين مختلفين ، فى طبيعتهما ، وفى مدتهما ، منه : تقادم حولى يقوم على قرينه الوفاء ، ويجب أن تعززه يمين يحلفها المدين على أنه وفى الدين(٨) ، وتقادم خمسى يقوم على إعتبارات جد مختلفة ؛ ويتمسك به المدين ولو اعترف بعدم الوفاء به(٩) ، ويتعين ، على الفقيه ، رفع التناقض بين النصوص . لا سبيل ، لرفع التناقض ، إلا القول بأن التقادم الحولى ، الوارد فى المادة ٣٧٨ /ب ،

الأعيان المؤجرة فى عقد الإيجار وأجرة الأشخاص فى عقد العمل » (الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، سنة ١٩٣٨ ، ص ٦٣١ ، هامش ٢) .

(٣) مادة ١/٣٧٨ ب فى الترجمة الفرنسية الرسمية : Les sommes dues aux ouvriers, domestiques et salariés pour leurs journées ou salaires et pour leurs fournitures.

(٤) راجع سابقا ، فقدتى ٢١ و ٢٢ .

(٥) Salaires .

(٦) Traitements .

(٧) Salariés .

(٨) مادة ٢/٣٧٨ مدنى .

(٩) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦١٢ .

يقتصر ، فضلاً عن خدم المنازل ، على العمال ، الذين تقدر ، عادة ، أجورهم باليوم ، و لوكانت تدفع لهم أسبوعياً ، حملاً لاصطلاح " العمال " على معناه الضيق ، وصرف كلمة " الأجراء " ، إلى معناها الدارج ، لا إلى معناها العلمى ، المسلم به فى القانون الفرنسى (١٠) ، لتحيط بالصناع ، وهم صغار المقاولين « من سباكين وحدادين ونجارين وميكانيكيين ونحوهم »(١١) . أما المستخدمون ، فتخضع أجورهم ، التى يتقاضونها ، عادة ، شهرياً ، للتقادم الخمسى ، بحسبانها ديناً دورياً متجدداً .

ولكن محكمة النقض رأت أن عبارة " المهايا والأجور " قد وردت ، فى المادة ٣٧٥ / ١ ، " بصيغة عامة " ، بحيث تشمل " أجور العاملين سواء كانوا من العمال أو الموظفين أو المستخدمين » ، ويكون قصره على الأخيرين وحدهم ، « تخصيص لعموم النص بغير مخصص »(١٢) ، لتخلص إلى أن أجور العمال تخضع ، فى آن واحد ، للتقادم الخمسى : الوارد فى المادة ٣٧٥/١ ، وللتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٣٧٨ / ٢ من التقنين المدنى(١٢) ، ويكون للمدين أن يتمسك كما يشاء ، بأيهما ، أو بأحدهما بصفة أصلية وبالآخر بصفة إحتياطية(١٢) .

— فالتقادم الحولى ، كما أشرنا ، يقوم على قرينة الوفاء بالأجر(١٣) . ولا يجوز ، من ثم ، لصاحب العمل أن يتمسك به إذا إتخذ ، فى الدعوى ، موقفاً يتعارض مع حصوله(١٤) ، كأن أقر ، صراحة أو ضمناً ، بعدم الوفاء

---

(١٠) أنظر ، مثلا ، كابير لانك وج . ليون — كان ، فقرتى ٢ و ١٦ .

(١١) الدكتور عبد الرزاق السنهورى ، الوجيز فى نظرية الالتزام ، سنة ١٩٦٦ ، فقرة ١٢٣٦ .

(١٢) نقض ٩ فبراير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٩١ ، ص ٤٧٨ .

(١٣) أنظر المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى تعليقاً على المادتين ٥١٥ و ٥١٦ منه ، المقابلتين للمادة ٣٧٨ من التقنين ، مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٣ ، ص ٣١٩ ؛ ومؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٦١٣ ؛ وفى القانون الفرنسى ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٩٨ .

(١٤) قرب ديران ، ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٠٧ .

بالأجر(١٥) . ويعتبر إقراراً ضمنياً إنكار صاحب العمل لوجود الدين(١٦) ؛ أو منازعته فى قدره(١٧) ،وتمسكه بطريقة أخرى لإنقضائه(١٨) ، أو الادعاء بإعطائه العامل ميزات أخرى بدلاً منه(١٩) . كما يعتبر إقراراً ضمنياً بعدم الوفاء بالمنحة الإدعاء بأنها تبرع منه(٢٠) ، أو منازعته فى إنطباق الاتفاق الجماعى الذى يقررها(٢١) ، وبعدم الوفاء بأجر الساعات الإضافية التأكيد بأن المبلغ الجزافى ، الذى دفعه للعامل ، يشمله(٢٢) ، وبعدم الوفاء ببدل الانتقال ، الإدعاء بأنه يوفر ، لعماله ، وسيلته(٢٣). فيعتبر ، فى الجملة ، " كل موقف لصاحب العمل يتعارض مع حصول الوفاء فعلاً بالأجر ، بمثابة إقرار ضمنى بعدم الوفاء به " (٢٤) ، أو ، فى عبارة أخرى ، تسقط قرينة الوفاء " عند إعتراف المدين صراحة أو ضمناً بعدم الوفاء " ، كما تسقط

---

(١٥) بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢٤٣/ج .

(١٦) نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٥٤٨ ؛ ١٦ يونيو سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٣٣٨ ؛ أول ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، دالوز الأسبوعى ١٩٤٤ ، ص ٣٧ .

(١٧) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٥٩ ، مختصر ، ص ٥٦ ؛ ١٣ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، مجلة القانون الاجتماعى سنة ١٩٦١ ، ص ١٦٧ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠٨ ، والأحكام المشار إليها ، ص ٣٢٦ ، هامش ٦ .

(١٨) بران وجالان ، المرجع السابق ؛ ج . ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٣٠٨ .

(١٩) نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٣٦٢ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER .(لأنه ، بهذا ، يعترف بعدم دفعه المبلغ المطلوب منه) .

(٢٠) نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى ج . ليون — كان ، الأجور ، المرجع السابق ، ص ٣٢٧ ، هامش ١ .

(٢١) نقض فرنسى ٢ نوفمبر سنة ١٩٤٤ ، جازيت دى باليه ١٩٤٤ — ٢—١٧٥ .

(٢٢) نقض فرنسى ٨ مايو سنة ١٩٦٣ ، مشار إليه فى ج. ليون — كان ، المرجع السابق ، ص ٣٢٧ ، هامش ٥ .

(٢٣) نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦٢ ، مشار إليه فى ج. ليون — كان ، المرجع السابق ، ص ٣٢٧ ، هامش ٧ .

(٢٤) ج. ليون — كان ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠٨ .

« إذا ظهر من ظروف الدعوى أنه لم يحصل فعلاً » (٢٥) . إنما يجب أن يكون موقف صاحب العمل واضح الدلالة على عدم الوفاء، للعامل، بأجره(٢٦) .

بل أن الأثر المبرىء للتقادم الحولى ، نظراً لقيامه على قرينة الوفاء : معلق على أن يحلف صاحب العمل اليمين « على أنه أدى الدين فعلا » (٢٧) . ويوجه القاضى هذه اليمين « من تلقاء نفسه » (٢٧) ، كما توجه بعد وفاة صاحب العمل ، إلى ورثته ، أو الأوصياء عليهم ، إن كانوا قصراً ، « بأنهم لايعلمون بوجود الدين او يعلمون بحصول الوفاء » (٢٧) .

— أما التقادم الخمسى ، الذى يخضع له الأجر باعتباره ديناً دورياً متجدداً ، فيتأسس ، كما أشرنا ، على اعتبارات مختلفة : يُفترض أن المدين يؤديه من إيراده ، « فلو أجبر على الوفاء بما تراكم من هذه الديون بعد إنقضاء خمس سنوات من تاريخ إستحقاقه ، لأفضى ذلك إلى تكليفه بما يجاوز السعة » (٢٨) لذلك ، يجوز لصاحب العمل أن يتمسك به ، ولو أقر بعدم وفائه بالأجر(٢٨) .

يقصد بالأجر ، الذى يخضع لهذا التقادم أو ذاك ، جميع ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذى يؤديه(٢٩) أياً كانت تسميته ، أو طريقة تحديده ،

---

(٢٥) مصر الإبتدائية ٩ ديسمبر سنة ١٩٢٦، المحاماة، السنة ٧ ، رقم ٣٥١ ، ص٥٠٣؛ إستئناف مصر أول يناير سنة ١٩٣١ ، المحاماة ، السنة ١١ ، رقم ٤٣٢ ، ص ٨٣٣ .

(٢٦) قرب ج. ليون – كان ، المرجع السابق .

(٢٧) مادة ٣٧٨/٢ مدنى . وكانت المادة ٢١٢ / ٢٧٦ من التقنين القديم غير صريحة فيما إذا كان يتعين على المحكمة أن توجه اليمين من تلقاء نفسها ، أم يجب على الدائن أن يطلبه . فأخذت بعض الأحكام بالرأى الأول (إستئناف مصر ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٢٥ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٢٧ ، ص ١٠٤) ، وبعضها الآخر بالرأى الثانى (أسيوط الكلية ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، المحاماة ، السنة ١١ ، رقم ٤٣٤ ، ص ٨٣٧)

(٢٨) المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٥١٤ منه ، المقابلة للمادة ٣٧٥ من التقنين ، (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٣ ، ص ٣٠٥) .

(٢٩) على أن القضاء الفرنسى ، توسعاً فى تفسير النصوص ، يخضع للتقادم القصير ليس الأجر وملحقاته فقط ، بل مبالغ أخرى يكون العامل دائناً بها ، وتجد مصدرها فى عقد العمل ، كالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، ومقابل الأجر خلال الأجازة السنوية ، على خلاف التعويض عن التعسف فى فصله ، والبدل الذى يكون عوضاً عن نفقة . ومع ذلك ، نظراً للدقة =

أو وقت دفعه، على التفصيل الذى قدمناه(٣٠). ولا أهمية لوصف الدائن به، ويكفى أن يكون مرتبطاً بعقد عمل، عاملاً كان أو مستخدماً أو وكيلاً(٣١).

ويخضع للتقادم الحولى وحده ثمن ما يقدمه العامل، طبقاً لعقد العمل، من مواد ثانوية لأداء عمله(٣٢)؛ بل والمبالغ التى يستحقها مقابل عمله، إذا نقصها وصف الدورية(٣٣)، أو التجدد(٣٤)، كأجر عن عمل أداه عرضاً.

وتنطبق، على هذا التقادم أو ذاك، فى حساب مدته، وفى أسباب وقفه أو انقطاعه وفى شروط التمسك به، المبادىء العامة فى التقادم المسقط، الواردة فى المجموعة المدنية(٣٥). إنما يعتبر الأجر، بحسب ما إذا كان يدفع يومياً، أو أسبوعيا، أو شهرياً، ديناً مستقلا، بحيث تتعدد الديون بتعدد الأيام، أو الأسابيع، أو الشهور، التى يدفع الأجر عنها، ويبدأ تقادم كل منها، مستقلاً عن غيره(٣٦). على أن إستمرار علاقة

= تكييف البدل فى بعض الحالات، فإن القضاء الفرنسى طبق التقادم القصير، أحيانا، على بدل المواصلات، تأسيساً على أن المبلغ يجد سبب فى تنفيذ العمل (نقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٦١، جازيت دو باليه ١٩٦١ — ١ — ٣٦٩). وانظر، فى ذلك كله، ديران وفيتو، جزء ٢، فقرة ٤٠٥؛ ج. ليون — كان، الأجور، فقرة ٣٠١.

(٣٠) راجع سابقا، فقرات ٨٧ وما بعدها. فينطبق التقادم الحولى على الوهبة (نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٣٢، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢، ص ١٣١)؛ وعلى العمالة (أنظر الأحكام المشار إليها فى ج. ليون — كان، المرجع السابق، ص ٣٢٠، هامش ١)؛ وعلى أجر الساعات الإضافية (نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٠، دالوز ١٩٦٠، مختصر، ص ١٣٠).

(٣١) ديران وفيتو، المرجع السابق؛ وعلى الخصوص ج. ليون — كان، الأجور، فقرة ٣٠٠.

(٣٢) مادة ٢/٣٧٨ مدنى.

(٣٣) Périodicité.

(٣٤) Renouvellement.

(٣٥) أنظر مؤلفنا «الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات»، المرجع السابق، فقرات ٦١٦ وما بعدها.

(٣٦) ديران وفيتو، جزء ٢، فقرة ٤٠٤؛ ج. ليون — كان، الأجور، فقرة ٣٠٤؛ ٢٩ مايو سنة ١٩٥٩، دالوز ١٩٥٩، قضاء، ص ٤١٨؛ ليزيو Lisieux المدنية ١٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤، دالوز ١٩٤٥، قضاء، ص ١٧٨.

العمل . بين العامل وصاحب العمل ، قد تعتبر مانعاً أدبياً يقف التقادم(٣٧) ، بحيث لا تبدأ المدة ، حالئذ ، إلا حين إنتهاء علاقات العمل(٣٨) .

– **تقدير التقادم الحولى للأجر** : أخذ التقادم الحولى للأجر عن المجموعة المدنية الفرنسية(٣٩) . وترجع أصوله إلى القانون الفرنسى القديم(٤٠) . وكان يتأسس فيه على إعتبارات أصبحت غريبة فى العصر الحديث ، بعد تأصل « الديموقراطية » الاجتماعية فى نفوس الأفراد ، وتأكد المساواة بين الناس فى وجدانهم : قام التقادم القصير ، آنئذ ، على قرينة الوفاء ، يعززها سوء الظن بالعملة ، وإنعدام الثقة فيهم . فقد كان العمال ، لانتشار الأمية بينهم ، لا يعطون ، بما يقبضون ، إيصالاً يعجزون عن تحريره ، وكان إثبات الوفاء بأجورهم ، تبعاً لهذا ، صعباً على المدينين بها . وكان يسيراً على « أولئك المعدمين » ، الذين يبيعون ضمائرهم بثمن قليل ، بعد قبض أجورهم ، أن يطالبوا بها مرة أخرى(٤١) . فيحمل التقادم الحولى ، منذ نشوئه ، طابع القانون الطبقى(٤٢) ، وقصد به حماية المدينين من دائنين ينتمون لطبقة لا توحى بالثقة(٤٣) .

والملاك ينتقد الفقه الفرنسى الحديث هذا التقادم القصير الذى عفا زمنه ، لانتشار التعليم بين العملة ، ووضع نظم قانونية لإثبات الوفاء بالأجر ،

---

(٣٧) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٢٠ .

(٣٨) ويبدأ ، حينئذ ، تقادم المادة ٢/٦٩٨ (أنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٦) .

(٣٩) مادة ٢٢٧٢ ، وتحدد مدة سنة لتقادم أجر الخدم الذين تحدد أجورهم سنويا ، ومادة ٣/٢٢٧١ وتحددها لغيرهم بستة شهور .

(٤٠) أنظر تفصيلات ذلك فى إيف سان – جور Yves SAINT-JOUR ، ضرورة إصلاح تقادم الأجور ، دالوز ١٩٦٩ ، فقه ، ص ١٧١ وما بعدها ، وعلى الخصوص ١٧١– ١٧٢ .

(٤١) فريير FERRIÈRE (أحد فقهاء القانون الفرنسى القديم) ، عرف باريس ، طبعة سنة ١٧١٤ ، جزء ٢ ، ص ٥٣٥ – ٥٣٦ (مشار إليه فى إيف سان – جور ، المقال المشار إليه ، ص ١٧١ ، هامش ٥ .

(٤٢) Droit de classe .

(٤٣) إيف سان – جور ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ .

وسقطت ، بهذا ، قرينة الوفاء التي كانت حكمته(٤٤) . كما أن تعقد طرائق تحديد الأجر يمكن أن يؤدى إلى عدم إدراك العامل لمضمون حقوقه ، فيرجع عدم مطالبته بالحق الذى له إلى جهله به . على الخصوص فيما يتعلق بملحقات أجره ؛ كالمنح ، أو المكافآت ، أو البدلات(٤٤) . واضمحلت ، الآن ، قيمة اليمين التي تعززها ، لذبول الوازع الديني في نفوس الافراد ؛ بعد أن كانت العقيدة الدينية ، في العصور الخالية ، يمكن أن تجعل منها أداة إثبات جدية(٤٥) . ويرى البعض ، في هذه اليمين ، فضلة ، لازالت باقية من المادة ١٧٨١ من المجموعة المدنية الفرنسية ، التي كانت تعتبر قول « السيد » فاصلا في قدر الأجر ، وفي الوفاء به عن السنة الماضية ، وما استحق منه في السنة الجارية ، وألغيت منذ أكثر من قرن مضى(٤٦) .

ولذلك كله ، نادى الفقه الفرنسي بإلغاء هذا التقادم القصير ، وإخضاع الأجر للتقادم الخمسى ، باعتباره ديناً دورياً متجدداً(٤٧) . واستجاب الشارع الفرنسي لندائه ، بقانون ١٦ يوليو سنة ١٩٧١(٤٨) . ويتعين ، عندنا ، للاعتبارات المتقدمة ، إلغاء المادة ٣٧٨ / ١ — ب ليظل تقادم الأجر خاضعاً للمادة ٣٧٥ / ١ وحدها .

المبحث الثانى

فى أجازات العامل

٢١٨ — اجازات العامل ، تعداد ، ٢١٩ — الأجازة المرضية ، واجازة الولادة ، احالة ، ٢٢٠ — اجازة الأعياد الدينية ، او القومية ، ٢٢١ —

---

(٤٤) ج. ليون — كان ، الأجور ، فقرة ٢٩٩ ؛ إيف سان — جور ، المقال المشار إليه ، ص ١٧٢ — ١٧٣ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٣٠ .

(٤٥) إيف سان — جور ، المرجع السابق ، ص ١٧٣ .

(٤٦) ألغيت بقانون ٢ أغسطس سنه ١٨٦٨ (دالوز ١٨٦٨ — ٤ — ١١٩) .

(٤٧) إيف سان — جور ، المقال المشار إليه ، ص ١٧٤ .

(٤٨) أنظر ، فى هذا القانون ، كاميرلانك CAMERLYNCK ، تقادم دين الأجور ، دالوز ١٩٧١ ، فقه ، ص ٢٣٧ وما بعدها .

اجازة الأعياد ، والمناسبات الرسمية فى القطاع العام ، ٢٢٢ ـ الأجازة السنوية ، ٢٢٣ ـ الأجازة السنوية فى القطاع العام ، ٢٢٤ ـ الأجازة العرضية ، احالة .

٢١٨ ـ أجازات العامل ، تعداد : يقف عقد العمل لمرض العامل ، أو ولادة العاملة(١) ، مما دعى الفقه المصرى إلى القول ، إستعمالاً لتعبير دارج ، بحق العامل فى أجازة مرضية ، والعاملة فى أجازة ولادة(٢) . إنما يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل أجازة فى بعض الأعياد الدينية أو القومية ، وأجازة ، فى مناسبات عرضية ، فضلا عن أجازة سنوية .

٢١٩ ـ الأجازة المرضية ، وأجازة الولادة ، إحالة : لا يعتبر إنقطاع العامل عن عمله ، لمرض ألم به ، أو إنقطاع العاملة عنه للولادة ، أجازة ، تعطى ، كاجازة الأعياد ، لاعتبارات معنوية ، أو كالأجازة السنوية ، لضرورات صحية أو اجتماعية ، بل يعتبر كلاهما سبباً لوقف عقد العمل ، إذ يمنع العامل من أداء عمله : وإن كان تقدم الفكر الاجتماعى ، دفع إلى الاعتراف بحق العامل فى أجره ، أو فى جزء منه ، فى أثناء قيامه ، ولذلك ، يكون موضع بحث ما ينعت بالأجازة المرضية ، أو أجازة الولادة ، بين أسباب وقف عقد العمل(١) .

٢٢٠ ـ أجازة الأعياد الدينية أو القومية : يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل أجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية أو القومية ، التى أحيل ، على وزير العمل ، لتحديدها ، فى قرار يصدره ، على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً فى السنة(١) .

فقرة ٢١٨ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٥١ و ٢٥٤ .

(٢) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرات ١٤٤ وما بعدها ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرتا ١٥٨ و ١٥٩ .

فقرة ٢١٩ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٥١ و ٢٥٤ .

فقرة ٢٢٠ :

(١) مادة ١/٤٨ عمل .

والعدد الأقصى لأيام الأجازة قيد يرد على سلطة وزير العمل ، لا على إرادة صاحب العمل ، الذى يستطيع إعطاء عماله أجازات فى أيام تزيد عليه . ويجوز ، من ثم ، الاتفاق فى عقد العمل ، أو النص فى لائحة العمل ، على أجازات للعامل، زيادة على ما فرضه القرار الوزارى، فى أيام أخرى ، حين يلتزم صاحب العمل بإعطائها له(٢) . وتقوم العادة الثابتة ، لصاحب العمل ، مقام الإتفاق . « فإذا جرت العادة على منح هذه الأجازات الإضافية ، واتخذت صفة العمومية والاستمرار والثبات ، أصبحت التزاماً فى ذمته »(٣) .

ويتقاضى العامل أجره « كاملا » خلال أيام هذه الأجازات(٤) . ويقصد بالأجر ، كما قدمنا (٥) ، كل ما يحصل عليه فى مقابل العمل الذى يؤديه(٥) ، بحيث يعطى العامل ، فى خلالها ، ما كان يقبضه لو كان يؤدى ، فعلا ، عمله.

وأجيز لصاحب العمل « تشغيل » العامل ، خلال تلك الأيام ، على أن يدفع له « ضعف أجره »(٦) ، زيادة على الأجر الذى يستحقه إذا لم يؤد فيها عملا . وذلك إذا اقتضت ظروف العمل حرمان العامل من الأجازة(٦) . وكان قانون العمل القديم يجيز ، لصاحب العمل ، فى المحلات العمومية التى أحيل ، لتحديدها ، على قرار لوزير العمل(٧) ، « تشغيل » العامل ، فى تلك الأجازات ، على أن يعطيه، عوضاً عنها ، أياماً أخرى(٧) . وقد ألغيت هذه الرخصة فى القانون الجديد ، وأصبح صاحب العمل ملتزماً ، فى كل الأحوال التى « يشغل » فيها العامل أيام الأجازات ، بإعطائه ضعف أجره ، دون أيام أخرى .

---

(٢) نقض ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٤ ، رقم ٢٣٦ ، ص ١٣٧٩ .

(٣) نقض ١٦ مارس سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٨٢ ، ص ٥٩٥ .

(٤) مادة ١/٤٨ عمل .

(٥) راجع سابقا ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٦) مادة ٢/٤٨ عمل .

(٧) مادة ٣/٦٢ عمل قديم .

٢٢١ — أجازة الأعياد ، والمناسبات الرسمية ، فى القطاع العام : أحيل على رئيس مجلس الوزراء ، ليحدد ، فى قرار منه ، أيام الأجازات فى الأعياد والمناسبات الرسمية للعملة فى القطاع العام(١) . ويتقاضى العامل فيها أجره(١) . وأجيز ، إذا إقتضت الضرورة ، « تشغيل » العامل ، فى تلك الأيام ، على أن يعطى ضعف أجره ، فضلا عن أجر اليوم ، الذى يستحقه دون أن يؤدى عملا ، أو يعطى « عوضاً عنها » أياماً أخرى(٢) .

« وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى هذا الشأن » (٣) .

٢٢٢ — الأجازة السنوية : تقوم الأجازة السنوية ، للعامل ، كما قدمنا(١) ، على اعتبارات هامة . وكان الاعتراف بها له ، فى مصر ، بعد وقت قصير من بدء صدور القوانين المحددة لساعات العمل(٢). وينطبق نظامها على العمال الذين يخضعون ، فى علاقتهم بصاحب العمل ، لقواعد

فقرة ٢٢١ :

(١) مادة ١/٦٤ عاملين .

(٢) مادة ٢/٦٤ عاملين .

(٣) مادة ٣/٦٤ عاملين .

فقرة ٢٢٢ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٣٥ .

(٢) تقررت الأجازة السنوية ، لأول مرة ، فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . وكانت مدتها ، وفقاً للمادة ٣٧ منه ، تختلف بحسب طريقة تحديد الأجر وطبيعة العمل . فكانت « خمسة عشر يوماً فى السنة للعمال والمستخدمين المعينين بأجر شهرى » (مادة ٣٧/ب) ، و« سبعة أيام فى السنة لعمال المياومة إلا إذا كانوا يشتغلون فى عمل خطر أو ضار ، وتكون أجازاتهم عشرة أيام فى السنة » (مادة ٣٧ / أ) ،وأحيل على وزير الشئون الإجتماعية والعمل ليحدد ، فى قرار منه ، هذه الأعمال الخطرة أو الضارة » (أنظر الطبعة الأولى ، ص ٤٧٦ ، وهامش ٣) . ثم عدل هذا النظام ، وزيدت المدة ، فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (مادة ٢٠ منه) ، وبعده فى قانون العمل (مادة ٥٨ منه قبل تعديلها) ، فكانت أربعة عشر يوماً لمن لم يكن قد أمضى ، لدى صاحب العمل ، عشر سنوات متصلة ، وواحد وعشرين يوما لمن أمضى لدى صاحب العمل عشر سنوات متصلة . ثم زيدت ، أخيراً ، بمقتضى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ ، الذى إستبدل نصاً جديداً بالمادة ٥٨ من قانون العمل القديم ، التى نقلت إلى المادة ٤٣ من قانون العمل .

قانون العمل دون غيرهم(٣) : وإن كان العملة : فى القطاع العام ، يحظون ، كما سنرى ، بنظام أكثر رعاية لهم(٤) . ونعرض ، فيما يلى ، لقيام الحق فى الأجازة السنوية ، ومدة هذه الأجازة ، والأجر الذى يستحقه العامل فى خلالها ، وأثر إنقضاء السنة ، التى تستحق فيها ، على الحق فيها ، وأثر إنتهاء عقد العمل قبل الحصول عليها(٥) . قبل أن نعرض مدة الأجازة السنوية لعملة القطاع العام .

— الحق فى الأجازة السنوية : يجب ، ليقوم حق العامل فى الأجازة السنوية ، أن يمضى فى « خدمة » صاحب العمل " سنة كاملة »(٦) . ويعتبر العامل ، وفقاً للمادة ٦٧٤ من التقنين المدنى ، بإبرام عقد العمل ، قد دخل فى خدمة صاحب العمل ، ويظل ، فى خدمته ، طالما بقى عقد العمل قائماً بينهما . فلا يؤثر فيها وقف عقد العمل ، لمرض ، أو ولادة ، أو غيره . وتدخل ، على الخصوص ، فى حساب السنة ، فترة الأجازة السنوية السابقة . فقد كان الشارع الفرنسى ، بقانون ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ ، يستلزم ، لقيام الحق فى الأجازة السنوية ، أن يمضى العامل « سنة فى خدمات مستمرة »(٧) بذات المنشأة . وقد فسر إصطلاح « الخدمة المستمرة » ، فى مرسوم أول أغسطس سنة ١٩٣٦ ، بأنها الفترة التى يرتبط العامل ، فى خلالها ، بصاحب

---

(٣) راجع سابقا ، فقرتى ٩ و ١٠ ومابعدها .

(٤) أنظر المادة ٢/٦٥ عاملين .

(٥) أنظر فى الأجازة السنوية : بليز ، المرجع السابق ، فقرات ٩٨ وما بعدها ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٢٧٤ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢ — ١٧٩ وما بعدها ؛ وملحق ، فقرات ٢— ١٨١ وما بعدها ؛ كامير لانك وج. ليون-كان ، فقرات ٩٣ اوما بعدها ؛ ريفيرو وساقاتييه ، ص ٣٥٤ ومابعدها ؛ أوليبه ، ص ٢٣٦ ومابعدها ، جروتل ، فقرات ٥٨٧ ومابعدها ؛ ديفال — أرنو DUVAL-ARNOULD ، شرح قانون ٢٠ يونيو سنة ١٩٣٦ ، دالوز ١٩٣٧ —٤— ١٢١ ؛ أودينيه ODINET ، النظام الجديد للأجازات السنوية المدفوعة ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٣ ، ص ٢٤ ومابعدها ؛ التغييرات الجديدة المدخلة على نظام الأجازات السنوية المدفوعة ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٦ ، ص ٤٢١ وما بعدها .

(٦) مادة ١/٤٣ عمل .

(٧) "Un an de services continus»

العمل ، بمقتضى عقد عمل ، ولو وقف تنفيذه ، طالما لم يقع إنتهاؤه . وإذا كان إصطلاح " العمل الفعلى "(٨) ، قد إستبدل ، فى قانون ٣١ يوليو سنة ١٩٤٢ ، بعبارة «الخدمة المستمرة» فإنه إعتبر ، بنصوص خاصة ، فى حكم «العمل الفعلى» ، فترات وقف عديدة ، منها فترة الأجازة السنوية السابقة(٩) .

— **مدة الأجازة السنوية** : مدة الأجازة سنوية ، فى السنة الأولى ، لخدمة العامل ، خمسة عشر يوماً . وتختلف ، بعد السنة الأولى ، بحسب سن العامل ، وأقدميته فى المنشأة . فتكون شهراً لمن جاوز الخمسين من عمره . أما لمن لم يبلغ هذه السن ، فتكون واحداً وعشرين يوماً لمن لم يكن قد أمضى فى الخدمة " عشر سنوات متصلة " ، وشهراً لمن أمضى ، لدى صاحب العمل ، " عشر سنوات متصلة "(١٠) . وتعتبر علاقات العمل مستمرة ، أو ، فى عبارة أخرى ، مدة الخدمة متصلة ، طالما كان عقد العمل قائماً بين الطرفين . فلا يؤثر فى إستمرارها ، أو فى إتصالها ، وقف العقد ، على نقيض إنتهائه ، الذى يقطع تلك العلاقات ، ولو عادت بينهما ، بعد إنتهائها ، بعقد جديد ، ولا تدخل ، من ثم ، مدة العمل ، الذى أداه العامل ، تنفيذاً للعقد القديم ، قبل إنتهائه ، فى حساب السنوات العشر ، مع المدة التى بدأت بمقتضى العقد الجديد . ولا يؤثر ، فى إستمرار علاقات

---

(٨) «Travail effectif»

(٩) كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٢٠٨ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٨ — ٢ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٤ .

(١٠) مادة ١/٤٣ عمل ، التى أضافت ، فيما يتعلق بالسنة الأولى من الخدمة ، أن العامل لا يمنح الأجازة « إلا بعد مضى ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل » ، وهى عبارة نقلت عن المادة ٦٥/(أ) من نظام العاملين بالقطاع العام (قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨) ، التى يتوجه مضمون خطابها إلى السلطة المختصة فى الشركة التى التحق بها العامل ، وتوجب عليها عدم إعطائه أجازته السنوية ، خلال السنة الأولى من خدمته ، إلا بعد ستة أشهر من استخدامه ، إذا رأت ، وفقاً « لمقتضيات العمل وظروفه » التعجيل بأجازته قبل نهاية السنة الأولى ، ولم يقصد الشارع ، بتلك العبارة ترتيب حق للعامل فى الحصول على أجازته قبل نهايتها . ولذلك لا تبدو أهمية تلك العبارة فى المادة ٢/٤٣ عمل إلا إذا انتهى عقد العمل قبل مضى سنة على العامل فى الخدمة ، فلا يستحق ، حينئذ ، مقابلا لأجره عن أيام الأجازة التى لم يأخذها إلا إذا كان قد مضى عليه ستة أشهر على الأقل فى الخدمة .

العمل . تنازل صاحب العمل ، بأى تصرف . عن المنشأة . لآخر ؛ ولا إنتقالها ، بوفاته . إلى ورثته . لأن إنتقال ملكية المنشأة ، كما سنرى(١١) ، لا أثر له على عقد العمل ، الذى يظل قائماً مع الخلف ، منتجاً لكافة آثاره فى مواجهته . ويلتزم هذا الأخير بإعطاء الأجازة السنوية للعامل(١٢) ، ولو لم تمض سنة على إنتقال ملكية المنشأة إليه . لأنه مسئول ، قبل العامل ، بالتضامن مع السلف . عن الوفاء له بجميع حقوقه(١٣) .

وأجيز ، بقرار لوزير العمل : زيادة مدة الأجازة « بمقدار سبعة أيام فى السنة على الأكثر » للعمال فى « الأعمال الشاقة أو الخطرة أو فى المناطق النائية » التى يحددها فى قراره(١٤) .

على أن الوفاء بالحق فى الأجازة السنوية دفعة واحدة ليس واجباً على صاحب العمل ، واستيفاءها فى خلال السنة ليس مفروضاً على العامل ، إلا فى حدود ستة أيام متصلة (١٥) . فأجيز لصاحب العمل ، من ناحية ، بناء على طلب العامل كتابة ، تأجيل الأجازة ، فيما زاد منها على ستة أيام ، إلى سنة تالية ، ليُجمَّع الأجازة لعدة سنوات ، على « ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر »(١٦) . وأجيز له ، من ناحية أخرى ، « تقصير » الأجازة . أو تأجيلها . أو قطعها ، فيما زاد منها على ستة أيام أيضاً ، لأسباب

---

(١١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٣ .

(١٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٩ .

(١٣) مادة ٩/ ٢ عمل ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٣ . على أن هذه المدد ، المحددة فى القانون ، تعتبر ، كبقية الحقوق المقررة للعامل فى قانون العمل ، حداً أدنى للأجازة السنوية . فيجوز الاتفاق ، فى عقد العمل الفردى أو اتفاق العمل الجماعى أو النص فى لائحة العمل على مدة أطول . وتقوم العادة الثابتة فى المشروع مقام الاتفاق الصريح . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لذلك ، بأنه متى جرت العادة فى المشروع ، لعدة سنوات ، على زيادة الأجازة السنوية ، بمقدار أسبوع عما حدده القانون ، فقد قام ، بهذه العادة ، إتفاق ضمنى على هذه الإطالة ، يجيز للعمال المطالبة بها (نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٨ — ٤ — ٧٩) .

(١٤) مادة ٤٣ / ٢ عمل .

(١٥) مادة ٤٥ /١ عمل .

(١٦) مادة ٤٥ / ٣ عمل .

قوية تقتضيها مصلحة العمل»(١٧) . وكان لنص المادة ٥٩ / ١ من قانون العمل القديم، الذى أجاز، لصاحب العمل، «تجزئة الأجازة وفقاً لمقتضيات العمل»، ميزة الوضوح، أما النص الجديد فسيء الصياغة(١٧)، ويعتوره الغموض، وعدم التحديد، على نحو يصعب معه إدراك مضمونه . فإذا كان يسيراً أن يقال بأن قطع الأجازة معناه استدعاء العامل، بعد بدئها، إلى عمله، فإن النص لم يحدد مصير حق العامل فى بقيتها ؛ كما يصعب إدراك المقصود بتقصير الأجازة، — وهل يقصد به تجزءتها، أم حرمان العامل، كلية، من بعضها ؟ — ، والمراد بتأجيل الأجازة، هل يراد به تأجيلها إلى وقت آخر من السنة ؛ أو إرجاؤها إلى سنة تالية ؟ .

واستثنيت، على كل حال، أجازة الأحداث، وهم، كما قدمنا(١٨)، الذين لم يبلغوا سبع عشرة سنة، من القابلية للتجرئة، بحيث يتعين، على صاحب العمل، إعطاؤها لهم مرة واحدة(١٩)، ومن «تقصير» أو تأجيل، أو قطع الأجازة(١٩)، بحيث يجب على صاحب العمل إعطاؤها لهم كاملة فى كل سنة على حدة .

على أن تجزئة الأجازة، وتأجيلها، وضمها، وبالأولى تقصيرها، وقطعها، يتنافى مع الغرض الذى شرعت الأجازة السنوية لتحقيقه : تمكين العامل من إستعادة قواه المادية والمعنوية، وما كان ينبغى أن تكون جائزة .

وليس للأجازة فترة معينة من السنة، على خلاف ما تقرر فى القانون الفرنسى(٢٠)، ولصاحب العمل، فى إختيارها، حرية مطلقة . فيستطيع إعطاءها لبعض العمال تلو بعض(٢١)، مع إستمرار نشاطه، أو إعطاءها لجميع العمال، بغلق المشروع . ولهذه الطريقة الأخيرة ميزة التسوية بين عمال

---

(١٧) مادة ٤٥ / ١ عمل، التى ورد الحكم فيها بصيغة النفى .

(١٨) راجع سابقا، فقرة ١٥٤ .

(١٩) مادة ٤٥/٤ عمل .

(٢٠) يحيل الشارع الفرنسى، على الاتفاقات الجماعية، تحديد وقت الأجازة، إنما يجب أن تقع، على كل حال، الفترة ما بين أول مايو و ٣١ أكتوبر من كل سنة (كامير لانك وج . ليون — كان، فقرة ٢٠٧ ؛ بليز، المرجع السابق، فقرة ١٢٠) . ولا يسرى هذا التحديد على العمال الزراعيين (أنظر ماليزيو وميناسيير، المرجع السابق، ص ٩٣ — ٩٥) .

(٢١) Par roulement .

المشروع في بدء الأجازة السنوية ، وتجنب النزاع ، فيما بينهم ، بشأنه(٢٢) . ولكن يعيبها أن مدة الأجازة تختلف ، كما قدمنا ، حسب أقدمية العامل . فإذا أغلق صاحب العمل ، مشروعه ، ثلاثة أسابيع ، نال العمال ، حديثو العهد بها ، رغماً عنهم ، أجازة تزيد ، أسبوعاً ، عما قرره القانون لهم . ويرى الفقه الفرنسي أنهم لا يستحقون ، خلال هذا الأسبوع أجراً(٢٣) . ولكن رأيهم يتعارض ، عندنا ، مع حكم المادة ٦٩٢ من التقنين المدني ، التي تقضي ، حالئذ ، على صاحب العمل بدفع أجورهم ، إذا لم يمنعهم عن العمل إلا سبب راجع إليه(٢٤) . أما إذا كان إعطاء الأجازة بالتناوب ، فلصاحب العمل تحديد بدء الأجازة لكل عامل عنده(٢٥) ، وليس للعامل أن يختار موعد أجازته(٢٦) . ولكن إذا جرت العادة ، في المشروع ، على ترتيب معين ، بين العمال ، لبدء أجازاتهم ، صارت ، باستقرارها ، ملزمة لصاحب العمل ، وتعين عليه إتباعها(٢٧) .. ومع ذلك ، إذا كان العامل « متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم » ، فله « الحق في تحديد موعد أجازته السنوية » ، ليتمكن من الاستعداد له ، وحضوره ، على أن يخطر صاحب العمل ، قبل أسبوعين على الأقل ، بالموعد الذي حدده(٢٨) .

ويدخل في حساب مدة الأجازة أيام الراحة الأسبوعية ، وكذلك أجازات الأعياد الدينية أو القومية ، ولا تزيد تلك المدة بقدر أيام الراحة أو الأجازات

---

(٢٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦ .

(٢٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦ - ١ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٢ - ب ؛ أوليه ، ص ٢٣٧ ، وفي عكس ذلك جروتل فقرة ٥٩٤ .

(٢٤) وكذلك المادة ٣٦ عمل ؛ أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٢ .

(٢٥) أوليه ، المرجع السابق .

(٢٦) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٦ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٢٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٣ ؛ نقض فرنسي ١٧ نوفبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دو پاليه ١٩٣٩ - ١ - ١٢١ ؛ جرينوبل Grenoble المدنية ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، مختصر ، ص ٢٨ .

(٢٧) نقض فرنسي ١٥ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٧٦ ، وتعليق بليز BLAISE .

(٢٨) مادة ٤٩/٣ عمل .

الداخلة فيها . والرأى الذى يذهب ، على العكس ، إلى عدم دخالها فى حساب المدة(٢٩) يتأثر ، فى الحقيقة . بحكم القانون الفرنسى الذى يقضى بتقدير مدة الأجازة السنوية على أساس " يومين مفتوحين " (٣٠) . عن كل شهر من العمل ، ونص ، بهذا ، صراحة ، على عدم دخول أيام العطلات الأسبوعية أو الأجازات الرسمية فى تلك المدة(٣١) . يؤكد رأينا أن الشارع ، فى القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤ ، الذى إستبدل نصاً جديداً بالمادة ٥٨ من قانون العمل القديم، صيغ على غرار المادة ٦٥ / (٢) من نظام العاملين فى القطاع العام(٣٢) ، وأغفل العبارة التى تقضى فيها بأن لا يدخل فى حساب الأجازة « أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية » . كما أن الحكمة فى العطلة الأسبوعية توفير الراحة للعامل بعد ستة أيام من العمل ، والحكمة فى الأجازات الرسمية تحقيق الابتهاج بالمناسبة ، ولم شمل الأسرة ، وهى حكمة ، فى الحالتين ، متحققة ، مادام العامل فى أجازته السنوية .

ولا أثر لمرض العامل على مدة الأجازة ، فلا تمتد ، ولو بغير أجر ، بقدر فترة المرض الذى ينتابه فى أثنائها (٣٣) . ويجب عليه العودة إلى عمله بانتهائها(٣٤) . إنما يثور البحث فى أثر المرض على أجازة العامل التى

---

(٢٩) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص ٢٠٦ ، هامش ١٥٠ ، والمراجع المشار إليها ؛ والدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٩ .

(٣٠) «Deux jours ouvrables» ، ومعناها يومين غير أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد التى يتعطل فيها العمل فى المشروع (كامير لانك وج . ليون –كان ،فقرة ٢٠٦) .

(٣١) أنظر ، فى القانون الفرنسى ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٤ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ – ١٨٢ ، وملحق ٢ – ١٨٢ ؛ جروتل ، فقرة ٥٩٠ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٥٨ ؛ كاميرلانك وج . ليون – كان ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٨ .

(٣٢) قانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(٣٣) نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٧٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٥ – ٢ – ١٨٠٩٣ ، وتعليق جروتل GROUTEL ؛ إستئناف باريس ١٨ مايو سنة ١٩٧٣ ، واستئناف بورج Bourges ٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٠ ، ص ١١٦ .

(٣٤) بليز ، المرجع السابق .

محل فى أثنائه . قضت محكمة النقض الفرنسية . فى البداية ، بأن عقد العمل إذا ظل موقوفاً خلال كل الفترة القانونية للأجازات السنوية (٣٥) ، بمرض العامل ، الذى جعل تنفيذ التزاماته العقدية مستحيلا عليه : تحلل صاحب العمل ، بالضرورة . تجاه هذا العامل . من الالتزامات المقابلة لها فى الوقت ذاته ، وعلى الخصوص من الالتزام بإعطائه الأجازة السنوية . التى كان يجب ، للعامل ، الحصول عليها فى تلك الفترة (٣٦) ، وعند فواتها ، من الالتزام بدفع العوض النقدى عنها (٣٧) . ثم عدلت المحكمة عن قضائها هذا . وقررت أن العوض النقدى عن الأجازة السنوية " يكسب شهراً فشهراً . ويعتبر عنصراً فى الأجر . مؤجل الدفع ، يدخل فى حساب التكلفة . ويظل حقاً مكتسباً للعامل أيا كانت حالته : العامل المريض ، أو الغائب . فى فترة الأجازات ، له الحق فيه " (٣٨) . وإذا كان ما إنتهت إليه محكمة النقض الفرنسية يستند ، كما جاء فى أسباب أحكامها . إلى أن الأجازة السنوية تستحق للعامل ، وفقاً لنص القانون . شهراً بشهر (٣٩) . حين أنها ، عندنا .

(٣٥) راجع سابقا ، هامش ٢٠ .

(٣٦) نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٦ .

(٣٧) نقض فرنسى ٢٠مايو سنة ١٩٤٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ –٢–٥٠٢٩ ؛ ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٠ . المجلة السابقة ١٩٥٠ – ٢ – ٦١٠٢ .

(٣٨) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ (حكمان) ، مجموعة بران ، رقم ٥٦ ، ص ١٧٩ ؛ وفى نفس المعنى الأحكام المشار اليها فى ملاحظات بران BRUN على الحكمين (ص ١٨٢ ، سطور ٣١ – ٣٢) .

(٣٩) مادة أولى من القانون رقم ٦٩ – ٤٣٤ ، فى ١٦ مايو سنة ١٩٦٩ ، تقضى بأن العامل ، الذى ، خلال السنة المعنية ، اشتغل ، لدى نفس صاحب العمل ، مدة تعادل ، على الأقل ، شهراً من العمل الفعلى ، له الحق فى أجازة تحدد مدتها « بواقع » يومين مفتوحين عن كل شهر على ألا تتجاوز المدة الكلية للأجازة أربعة وعشرين يوماً مفتوحة ، وإن كانت مدة الأجازة ، وقت صدور حكمى ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ المشار اليهما ، يوماً واحداً عن كل شهر ، على ألا تتجاوز خمسة عشر يوماً تتضمن إثنى عشر يوما مفتوحا (مادة ٥٤ ج/١ من الكتاب الثانى من تقنين العمل الفرنسى القديم (أنظر ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٤) ، ثم زيدت المدة إلى يوم ونصف عن كل شهر بقانون ٢٧ مارس سنة ١٩٥٦ الذى عدل المادة ٥٤ ج المشار اليها (أنظر بران وجالان ، فقرة ٢–١٨٢) ، ثم زيدت ، أخيرا ، إلى يومين عن كل شهر —

لا تستحق له ، طبقاً لعبارة القانون ، إلا بمضى سنة كاملة فى الخدمة ، كما قدمنا ، فإن هذا الفارق ظاهرى ، لأنها تستحق ، فى الحقيقة ، شيئاً فشيئاً بمرور السنة ، بحيث يستحق العامل ، الذى ينتهى عقده خلال السنة ، كما سنرى ، عوضاً نقدياً عنها بنسبة المدة التى قضاها منها فى الخدمة(٤٠) .

ولكن ، لما كان القانون المصرى لم يحدد للأجازة السنوية ، فترة معينة من السنة ، على خلاف القانون الفرنسى(٤١) ، فإنه يتعين القول ببقاء حق العامل المريض فيها إلى حين إبلاله ، ولايستحق العوض النقدى عنها إلا إذا إنقضت السنة قبل أن يستطيع الحصول عليها . ويترتب ، على هذا ، أن العامل المريض يستطيع الجمع بين العوض النقدى عن الأجازة ومقابل الأجر ، أو النسبة منه ، الذى يستحقه فى أثناء مرضه(٤٢) .

— **الأجر خلال الأجازة السنوية :** للعامل « أجره كاملا » خلال أجازته السنوية(٤٣) ، إذ لايتسنى تحقيق الحكمة منها ، وهى إستعادة العامل لقواه المادية والمعنوية ، إلا إذا حصل على الدخل الذى كان يتوفر له فى بقية السنة(٤٤) . ويحدد هذا الأجر ، فى القانون الفرنسى ، على أساس متوسط أجر العامل خلال المدة التى تستحق عنها الأجازة ، على ألا يقل عما كان يحصل عليه فى أثناء الأجازة لو إستمر ، خلالها ، فى عمله(٤٥) . أما عندنا لعدم وجود قواعد مماثلة ، العبرة ، دائماً ، بالأجر الأخير ، الذى كان يتقاضاه العامل قبل الأجازة . فإذا كان أجره شهرياً ، إعتبر الشهر ثلاثين يوما(٤٦). وإذا كان أجره بالساعة ، أو بحسب حاصل العمل ، قدر أجره

على الوجه الذى قدمناه (أنظر قانون سنة ١٩٦٩ ، والقرار الذى صدر تنفيذا له ، فى وثائق بلفيسيه ، المرجع المشار إليه ، ص ٦٧٧ وما بعدها) .

(٤٠) مادة ٤٧ عمل .

(٤١) راجع سابقا ، هامش ٢٠ .

(٤٢) بران BRUN ، ملاحظاته على نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ المشار إليه .

(٤٣) مادة ١/٤٣ عمل .

(٤٤) ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٣٦١ .

(٤٥) كامير لانك وج. ليون – كان ، فقرة ٢١٠ ؛ بليز ، تنظيم العمل ، فقرة ١٢٧ .

(٤٦) مادة ٢ عمل .

اليومى ، على أساس متوسط ما تناوله العامل " عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة " (٤٧) ، وهى السنة التى إستحقت عنها الأجازة .

ويقصد بالأجر . كما قدمنا(٤٨) ." كل مايعطى للعامل لقاء عمله أيا كان نوعه"(٤٩) . فيشمل . إلى جانب ما ينعت بالأجر الثابت ، جميع ملحقاته ؛ — ولوكانت عينية(٥٠) — . التى لها تكييف الأجر(٥١) ، كالبدلات عن ظروف العمل(٥٢) ، وككونه خطراً . أو شاقاً(٥٣) . أو ليلياً(٥٤) . والمكافآت المختلفة(٥٥) ، عن الانتاج (٥٦) ، أو المواظبة (٥٧) ، مثلا ، والعمالة(٥٨) .

---

(٤٧) مادة ٧ عمل . وتنطبق هذه القاعدة على الأجر ، إذا كان غير ثابت ، كالوهبة أو العمالة إذا كانت هى كل الأجر ، وكذلك على ملحقات الأجر غير الثابتة ، كالنسبة على رقم الأعمال ، أو الوهبة أو العمالة التى تضاف إلى الأجر الثابت .

(٤٨) راجع سابقا ، فقرات ٨٧ ومابعدها .

(٤٩) أنظر المادة ١/٣ عمل قديم ؛ وقارن المادتين ١ و ٢٩ عمل .

(٥٠) مادة ٤/١ عمل .

(٥١) كامير لانك و ج. ليون — كان ، فقرة ٢١٠ — ا ؛ بليز ، المرجع السابق . فقرات ١٣٠ وما بعدها ؛ أوليييه ، ص ٢٣٨ ؛ بروشار ، فقرة ١٢٢ ؛ جروتل ، فقرة ٥٩٩ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٦١ — ٣٦٢ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٨٧ ، وملحق ، فقرة ٢ — ١٨٩ ؛ نقض فرنسى ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ — ٤ — ٨٨ .

(٥٢) نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٧—١ — ٣٧٠ (أسباب الحكم) ؛ وأنظر ، فى هذه البدلات ، سابقا ، فقرة ٨٨ .

(٥٣) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢/٢٩٠ — ب ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٢ (فى الآخر) .

(٥٤) نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٢٣ ، ص ٧٨٤ .

(٥٥) راجع سابقا ، فقرة ٩٦ .

(٥٦) نقض فرنسى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م ٨٨ (مكافأة الطيران Prime de vol ، وهى مكافأة تدفعها شركة الطيران للطيار عن كل تجربة لطائرة) .

(٥٧) نقض فرنسى ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥—١ — م ٢٦ ؛ وأنظر كذلك ٢ مايو سنة ١٩٧٣ ، المجلة السابقة ، ١٩٧٣ — ١ — م ١٣٩ .

(٥٨) نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩٠ ؛ ١٨ مارس سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ١ — م ١٣٩ .

والنسبة على المبيعات(٥٩) ، أو على رقم الأعمال(٦٠) ، والوهبة(٦١) ، والمزايا العينية(٦٢) ، وبالأولى أجر الساعات الإضافية ،في القانون الفرنسي : التي تؤدى عادة وباستمرار طيلة السنة(٦٣) ، ولو كانت هذه الساعات الإضافية لم تطلب إلا من بعض العمال(٦٤) . ولا يدخل فيه ، على النقيض ، البدل عن النفقات المهنية (٦٥) ، كبدل الإنتقال(٦٦) ، ولا المنح السنوية(٦٧) . كمنحة الشهر

(٥٩) نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه فى بران وجالان ، ملحق ، ص ٨٩ . هامش ٣ ؛ وبليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٣ .

(٦٠) نقض فرنسى ٢٦ نوفبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٣٠ ؛ وكذلك ٢٤ يناير سنة ١٩٥٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٣٦١ (أسباب الحكم).

(٦١) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٧ — ١ — ٢٥٣ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ — ٢/أ ؛ بروشار ، فقرة ١٢٢ ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٢١٠ — أ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣١ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٦٢ ولا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من مجموع الوهبة مبالغ تعطى للعمال فى أثناء أجازاتهم السنوية ، لأن بدل الاجازة يلتزم به صاحب العمل مهما كانت أشكال دفع الأجور (نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ١٥٨) .

(٦٢) نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٦٨٩ ؛ ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ المشار اليه ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ — ٢/ج ، بروشار ، المرجع السابق ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، المرجع السابق ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٥ . وتحدد قيمة المزايا العينية ، فى كل عام ، بقرار يصدره المحافظ بناء على اقتراح مفتش العمل (بليز ، المرجع السابق) .

(٦٣) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ٣٣ .

(٦٤) نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٣٥ .

(٦٥) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ، ص ١٩٥ ؛ بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٦ ، والأحكام المشار اليها ص ١٧٦ ، هامش ٣ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٨٨/ج ؛ أوليه ، ص ٢٣٨ . انما يجب إعتبار بدل النفقات عنصراً فى الأجر إذا لم يكن يمثل نفقات حقيقية (نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٢ ، ص ١١٠) .

(٦٦) نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٢٩ ، ص ٧٨٤ .

(٦٧) نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٩٦٠ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ — ٢ — —

الثالث عشر ، ولا المساهمة السنوية فى الربح(٦٨) ، لأن هذه أو تلك ، لكونها سنوية ، تقدر ، كما أشرنا(٦٩) ، لاسنة كلها ، بما فيها فترة الأجازة . ويؤدى إدخالها فيما يستحقه العامل خلال الأجازة إلى حصوله عليها مرتين(٦٩) .

على أن محكمة النقض ، عندنا ، ذهبت ، فى تحديد الأجر ، الذى يستحقه العامل ، خلال أجازته السنوية ، مذهباً غريباً ، إذ حصرته فى «الأجر الثابت» وحده « دون ما اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر تدخل فيه عند حساب مكافأة نهاية الخدمة »(٧٠) . ويخالف هذا القضاء نصوص القانون الصريحة ، بقدر ما يتعارض مع الحكمة التى أقيمت عليها هذه النصوص ، ويؤدى ، فضلا عن هذا ، فى بعض الحالات ، إلى حلول لا يمكن تصورها . فنصوص القانون صريحة فى أن العامل يستحق ، خلال الأجازة ، أجره . وقد حدد القانون أجر العامل بأنه كل « ما يعطى للعامل لقاء عمله

=١٢٤٦٢ ، وتعليق ج. هـ. ج G.H.C. ؛ ١٠ يوليو سنة ١٩٦١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٢ ، ص ١٠١ ، وتعليق ج . ساڤاتييه J. SAVATIER ؛ ٩ مايو سنة ١٩٦٢ ، المجلة السابقة ، سنة ٢ ١ ، ص ٤١ ، وتعليق ج . ساڤاتييه ؛ ٦ يونيو سنة ١٩٦٣ ، داللوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٧٣٣ ؛ ٢ يناير سنة ١٩٦٥ ، وثائق پليسييه ، ص ٦٨٤ ؛ ٧ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٤ ؛ ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٣٠ ؛ وأنظر كذلك بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٨ ؛ أوليه ، ص ٢٣٨ — ٢٣٩ ؛ جروتل فقرة ٦٠١ .

(٦٨) كاميرلانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ وفى عكس ذلك ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ — د .

(٦٩) راجع سابقا ، فقرة ٩١ وغنى عن البيان أن المنحة التى لها وصف التبرع أو كانت احتمالية بحتة ، لا تعتبر عنصراً فى الأجر (راجع سابقا ، فقرة ٩١) ، ولا تدخل ، تبعاً لهذا ، فى حساب الأجر فى فترة الأجازة السنوية (بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٧ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٦١ — ١ — ٩٣ ؛ ٢٠ يونيو سنة ١٩٦٢ ، داللوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ٤٤ ؛ ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٥٥ ، ص ٧٨٥) .

(٧٠) نقض ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥١ ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٦ ، المجموعة السابقة ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٠٩ ، ص ١٦٧٨ ؛ ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، المجموعة السابقة ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٦ ، ص ١٧٧٨ .

أيا كان نوعه» (٧١) . ولم يقتصر ، في النص ، على عدم التفرقة بين عناصره الثابتة وغير الثابتة ، بل أدخل فيه ، صراحة ، بعض أمثلة على عناصره غير الثابتة ، واعتبرها : «على الأخص» ، جزءاً منه ، لا يتجزأ (٧٢) . ولعل الشارع قد أراد تأكيد هذا المعنى ، رغم كونه في غير حاجة إلى تأكيد ، بأن أضاف نعت «الكمال» إليه ، حين أوجب أن تكون الأجازة السنوية ، وفقاً لعبارته : «بأجر كامل» ، وهو نعت ورد النص ، الذى قرر مكافأة نهاية الخدمة (٧٣) ، عارياً عنه . ومع ذلك أسقطت محكمة النقض ، من «الأجر الكامل» ، في الأجازة السنوية ، عناصر أدخلتها في «الأجر» ، دون نعت أو وصف ، في مكافأة نهاية الخدمة . ذلك أن الشارع قصد باعطاء العامل أجره ، خلال الأجازة السنوية ، أن يحصل على ذات الدخل الذى كان يحصل عليه لو استمر ، دونها ، في عمله (٧٤) ، بحيث لا يؤدى خلوده إلى الراحة — إستجماعاً لقواه التى أنهكها العمل سنة كاملة ليقدر على العمل سنة أخرى — ، إلى أى غرم له (٧٥) ، وإلا أحجم عنها ، وإستمر في عمله ، دون هوادة ، إلى أن تخور ، نهائياً ، قواه . ونضيف ، أخيراً ، أن قضاء محكمة النقض يؤدى ، في حالات كثيرة ، إلى عدم حصول العامل على أجر بالمرة خلال أجازته ، التى يوجب القانون أن يتقاضى خلالها أجراً كاملا ، وذلك حين يتكون الأجر كله من عناصر غير ثابتة ، كالوهبة لعمال الفنادق ، والمطاعم ، والمشارب ، والعمالة للممثلين التجاريين وأمثالهم .

ولم تعن محكمة النقض بتأسيس قضائها ، رغم ما فيه من خروج على عبارة القانون ، وتغافل عن حكمته . ولا يجوز الاستناد ، لاستبعاد بعض عناصر الأجر ، إلى كونها غير ثابتة ، لا تستحق للعامل إلا إذا تحققت

---

(٧١) مادة ٣ عمل قديم ؛ وقرب مادة أولى عمل .

(٧٢) مادة ٦٨٣ مدنى .

(٧٣) مادة ١/٣ من قانون الإصدار (قانون العمل) .

(٧٤) ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٦١ ؛ أولييه ، ص ٢٣٨ ؛ بليز ، المرجع السابق ، ص ١٧٨ — ١٧٩ .

(٧٥) بليز ، المرجع السابق .

أسبابها ، لأن العامل ، خلال أجازته السنوية . يتقاضى أجره بحكم القانون ، دون أن يتحقق سببه . خلافا لمبدأ التقابل بين الأجر والعمل(٧٦) ، وينعت : لهذا « بأجر عدم النشاط » . تمييزاً له عن الأجر الذى يعطى له عن العمل الذى يؤديه(٧٧) . ويستوى ، فى هذا . الأجر الثابت وجميع ملحقاته. فالأجر الثابت ذاته يستحق : خلال الأجازة السنوية ، دون أن يتحقق سببه .

لذلك ، نرى محكمة النقض الفرنسية . إحتراماً لنص القانون وتحقيقاً لحكمته ، تدخل ، فى تقدير ما يستحقه العامل خلال أجازته السنوية ، إلى جانب الأجر الثابت . جميع الملحقات التى تعطى له لقاء عمله(٧٨) ، مؤيدة ، فى هذا ، بإجماع الفقه الفرنسى(٧٩) . ولم تعتبر سبباً لإسقاط « المكافأة » التى تعطى للعامل . عن كل تجربة يقوم بها لطائرة ، أنه لا يقوم بهذه التجارب ، خلال موسم الأجازات السنوية ، إلا « بصفة استثنائية جداً »(٨٠) .

يلتزم صاحب العمل . فى جملة القول ، بأن يدفع للعامل مبلغاً يساوى أجره الثابت وجميع ملحقاته التى لها تكييفه ، فى مدة الأجازة السنوية . وإذا كانت بعض هذه الملحقات ، بطبيعتها ، متغيرة ، كالعمالة أو الوهبة ، تعين تقديرها ، وفقاً للمادة ٧ / ١ من قانون العمل ، « على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة » . أما المزايا العينية ، فيجب تقديرها ، بالنقود باتفاق الطرفين ، وإلا تولاه القاضى ، إلا إذا ظل العامل منتفعاً بها خلال أجازته ، كالمسكن مثلا . ولا يخرج عن مقابل الأجر ، خلال الأجازة السنوية ، كما قدمنا ، سوى المنح ، أو المكافآت ، السنوية ، والحصة فى الربح التى تدفع للعامل سنوياً ، والتى يؤدى إدخالها فيه إلى قبضها مرتين .

---

(٧٦) راجع سابقا ، فقرة ١٩٦ .

(٧٧) راجع سابقا ، فقرة ١٠١ .

(٧٨) راجع الأحكام المشار اليها سابقاً ، هوامش ٤٦ — ٥٨ .

(٧٩) بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٠ ؛ أوليه ، ص ٢٢٨ ؛ جروتل ، فقرة ٥٩٩ ، كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرة ٢١٠ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٣٦١ ؛ ديرانو ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ١٨٧ .

(٨٠) نقض فرنسى ١٥ نوفمبر سنة ١٩٧٢ (أسباب الحكم) ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣ — ٢ — ١٧٤١٢ ، وتعليق جروتل GROUTEL .

وقد أدان الشارع ، فى قانون العمل الجديد، هذا القضاء ، بنص صريح ، أخذاً بما كنا ننادى دائماً به . فبعد أن نص، فى المادة ٧ـ/١ منه ، كما قدمنا، على طريقة تقدير عناصر الأجر غير الثابتة، كالعمالة ،أو النسب المئوية على رقم الأعمال ، قضى ، فى المادة ٧ـ/٢ منه ، على أن متوسط الأجر ، وفقاً للأساس الذى وضعه . هو " المستحق للعامل أثناء الأجازات السنوية ، أو المرضية ، أو أجازات الأعياد أوالراحة الأسبوعية أو فى حالات العطل أو التوقف " . وليس ، فى هذا النص ، سوى تطبيق للمبادىء العامة ، لم تكن ثمة حاجة للنص عليه .

والمدين ، فى الالتزام بدفع الأجر فى فترة الإجازة ، صاحب العمل وقت رحيل العامل بها ، وهو الملتزم بإعطاء العامل أجازته السنوية ، ولو كان المشروع ، الذى يعمل به هذا الأخير ، قد إنتقل إليه قبيل هذا الوقت(٨١) . ويستطيع صاحب العمل أن يرجع على سلفه بقدر منه يتناسب مع المدة التى قضاها العامل فى خدمته ، إذا لم يكن العقد ، الذى نقل ملكية المشروع ، حال إنتقاله بين الأحياء ، قد نظم العلاقة بينهما على وجه آخر (٨٢) .

وحثاً للعامل على الإفادة من الأجازة السنوية ، على وجه يحقق الحكمة من تقريرها ، أجيز لصاحب العمل أن يمتنع عن دفع الأجر للعامل عن مدة أجازته ، أو أن يسترده إذا كان قد عجله له ، « إذا ثبت إشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر » (٨٣) .

— **التكييف القانونى لما يتقاضاه العامل خلال أجازته السنوية :** لما كان المبلغ الذى يقبضه العامل ، عن أيام أجازته ، معادلا لأجره فى إبانها ،

(٨١) مادة ٨٥/٣ عمل؛ وأنظر نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، (حكمان) ،سيرى ١٩٣٨ — ١ — ٨٧ ؛ وبليز ، المرجع السابق ، فقرتى ١٠٥ و١٣٩ .

(٨٢) ولكن محكمة النقض الفرنسية ، لعدم وجود نص مماثل للمادة ٨٥/٣ ، المشار إليها ، لا تجيز هذا الرجوع ، استناداً إلى أن « صاحب العمل الجديد ، بدفع الأجر عن الأجازة التى فرضه عليه القانون ، قد وفى بدين عليه » (نقض فرنسى ٢٥ أبريل سنة ١٩٤٤ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٥ ، ص ٢٣٥ ، وتعليق م . پ . د M.P.D.) ، وقضاؤها هذا تعرض لنقد الفقه (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٧٠) .

(٨٣) مادة ٤٦ عمل . . . . . .

لا يقابل عملا أداه . فقد قام ، في الفقه الفرنسي ، حول تكييفه ، نقاش حسمته محكمة النقض الفرنسية ، حين قضت بأن " عوض الأجازة المدفوعة(٨٤) يكتسب شهراً فشهرا . ويكوّن عنصراً للأجر . مؤجل الدفع يدخل في كلفة الإنتاج "(٨٥) . وإذا كان البعض ، في الفقه الفرنسي(٨٦) ، يعيب ، على هذا التكييف ، تأثره بفقه القانون المدني في تصويره لعلاقات العمل ، مفضلا تأسيسه على نظرية المشروع(٨٧) : العامل ينتمي إلى مشروع يجب أن يأخذ ، على عاتقه ، عبء راحته ، فلا شك في إتفاقه مع مذهب القانون المصري ، الذي عبر عن محل التزام صاحب العمل ، خلال الأجازة ، باصطلاح " الأجر "(٨٨) ، على نقيض القانون الفرنسي الذي أطلق عليه إسم " العوض "(٨٩) ، وأثار ، بهذا ، النقاش ، في الفقه ، حول طبيعته القانونية.

ويترتب ، على هذا التكييف ، خضوع المبلغ الذي يقبضه العامل ، خلال الأجازة ، للنظام القانوني للأجر ، في زمان الوفاء به ومكانه ، — وإن كانت العادة جرت بدفعه قبل الرحيل بالأجازة ، لا بعد إنتهائها — ، وفي وجود الوفاء به نقداً(٩٠) ، وفي تقييد الحجز عليه والنزول عنه(٩١) ، والمقاصة معه(٩٢) ، وفي الامتياز المقرر له(٩٣) ، وفي إثبات الوفاء به(٩٤) ، وأخيراً في تقادمه(٩٥) .

---

(٨٤) L'indemnité de congé payé.

(٨٥) نقض فرنسي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ (حكمان) المشار اليهما .

(٨٦) كامير لانك وج . نيون — كان ، فقرة ٢٠٨ — ب ؛ بران ، ملاحظات على حكمي ١٩ مارس سنة ١٩٥٤ المشار اليهما ، مجموعة بران ، ص ١٨٤ ؛ وعلاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٢ — ١ — ١٧١٩ ؛ وقد سبقت الإشارة إليه .

(٨٧) راجع سابقا ، فقرات ٢٤ وما بعدها .

(٨٨) Salaire.

(٨٩) Indemnité.

(٩٠) راجع سابقا ، فقرة ٢١١ ؛ وأنظر بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٠ — أ .

(٩١) راجع سابقا ، فقرة ٢١٢ .

(٩٢) راجع سابقا ، فقرة ٢١٣ .

(٩٣) راجع سابقا ، فقرة ٢١٣ .

(٩٤) راجع سابقا ، فقرة ٢١٥ .

(٩٥) راجع سابقا ، فقرة ٢١٦ .

– **أثر إنقضاء السنة دون حصول العامل على أجازته السنوية :** وحق العامل فى الأجازة السنوية ، ككل الحقوق المقررة له فى قانون العمل ، متعلق بالنظام العام(٩٦) . وعلى صاحب العمل أن يعطيه هذه الأجازة ولو لم يطلبها العامل . وإلا وقع تحت طائلة العقوبة الجنائية(٩٦) ، فضلا عن إلتزامه بالتعويض قبل العامل .

ومع ذلك ، رأى بعض الكتاب ، فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، أن الأجازة السنوية « إختيارية للعامل » ، فإذا لم يطلبها ، سقط التزام صاحب العمل بإعطائها له ، ولايمكن ، تبعاً لهذا ، إلزامه بالتعويض قبل العامل(٩٧) . أو الحكم عليه بالعقوبة(٩٨) . كما ذهب القضاء ، فى أحكام عديدة فى تلك الحقبة ، إلى أن « العامل الذى يقبل العمل دون طلب أجازة ، لاينشأ له الحق فى أجر مواز لمدة الأجازة ، لأن الأجازة حق له ، إن شاء إستعمله ، وإن شاء تجاوز عنه ، ولا يترتب له ، عن هذا التجاوز ، حقوق مادية قبل صاحب العمل »(٩٩). وقضت ، كذلك ، محكمة النقض ، مع إعترافها بأن « أجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها إعتبارات النظام العام »(١٠٠) ، ليستعيد العامل « نشاطه وقواه المادية والمعنوية »(١٠١) ، فإنها قضت بأن مناط تعلق حق العامل فيها بالنظام العام « ألا تكون السنة التى تستحق فيها الأجازة قد

---

(٩٦) راجع سابقا ، فقرة ٢١٧ .

(٩٧) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢٨ ؛ وكذلك السيد / راغب بطرس ، المرجع السابق ، ص ٦٩ – ٧٠ .

(٩٨) الاستاذ على العريف ، المرجع السابق ، ص ٦٩ – ٧٠

(٩٩) انظر الأحكام المشار إليها فى المرجع فى قانون عقد العمل الفردى ، للأستاذ كامل محمد بدوى ، أرقام ٢٩٨ ومابعدها ؛ وانظر كذلك القاهرة الابتدائية ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٧٧ لسنة ١٩٥٤ تجارى كلى عمال ؛ وشئون العمال الجزئية أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٠٨٩ لسنة ١٩٥٤ (حكمان غير منشورين) .

(١٠٠) نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥٧ .

(١٠١) نقض ٢٣ أبريل سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥١ .

مضت قبل حصول العامل على تلك الأجازة »(١٠١) . ولكن « تنقطع الصلة بين الأجازة وإعتبارات النظام العام التي تبررها » . متى « إنقضت السنة التي تستحق فيها الأجازة دون أن يحصل العامل عليها »(١٠١) . وأصبحت تلك الأجازة « كسائر حقوق العامل العادية يرد عليها التنازل » ، الذى قد يستخلص من سكوته عن المطالبة بها(١٠١) . ولم يعن الكتاب بتعليل هذا الرأى ، وإن إستنتجه بعضهم « من أسلوب القانون »(١٠٢) ، ولم يحاول القضاء تأسيسه على نصوص القانون ، ولا تحتوى أحكامه ، فى أسبابها ، على غير التأكيد بأن الأجازة السنوية « حق إختيارى للعامل » . وأضاف ، بهذا ، قسما جديداً ، إلى أقسام الحقوق المعروفة فى مقدمة علم القانون(١٠٣) . ليخلص إلى « أنها لا تتقرر إلا من وقت طلبها ، كما أنه لا يجوز للعامل ، الذى لم يطلب أجازته قبل إنتهاء السنة التى تستحق فيها ، المطالبة بضمها إلى السنة التالية ، أو بتعويض نقدى عنها . لأنها ، فى الواقع ، تسقط بمجرد إنقضاء السنة دون طلبها »(١٠٤) .

يترتب ، على هذا الرأى : أن العامل : الذى لا يجوز له النزول ، صراحة ، عن حقه فى الأجازة السنوية(١٠٥) ، يستطيع النزول ، ضمناً ، عنه ، بالسكوت عن طلب الأجازة قبل إنتهاء السنة . كما يؤدى الأخذ به إلى إهدار حق العامل فيها ، إذ يحجم هذا الأخير ، فى العادة ، عن طلبها ، مخافة الفصل ، لاسيما وأن المطالبة التى تحفظ حق العامل فيها ، إذا تمشينا

---

(١٠٢) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق .

(١٠٣) انظر مثلا القاهرة الابتدائية ٢٥ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٧١ لسنة ١٩٥٣ تجارى كلى عمال ؛ ٢٨ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩١٣ لسنة ١٩٥٣ تجارى كلى ؛ ٣١ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٥٣ تجارى كلى ، (أحكام غير منشورة) .

(١٠٤) القاهرة الابتدائية ١٦ مايو سنة ١٩٥٤ ، المرجع فى قانون عقد العمل الفردى ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٠٩ .

(١٠٥) الدكتور محمد كامل مرسى ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٩ ؛ الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، ص ٧٠ — ٧١ ؛ الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٤٢٣ ؛ وانظر ، مع ذلك ، فى عكس هذا ، السيد راغب بطرس ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ١٣ .

مع هذا الرأى : هى إعذار صاحب العمل وفقاً للمادة ٢١٩ من المجموعة المدنية(١٠٦) . حيث « لا يستحق التعويض إلا بعد إعذار المدين(١٠٧) . وإذا كان الرأى سائغاً فى عقد تتوازن فيه قوى الطرفين حين إبرامه ، وعلى الخصوص مراكزهم فى أثناء تنفيذه : فإنه غير مقبول فى عقد العمل ، الذى يختل التوازن ، فى الناحية الاقتصادية ، بين طرفيه ، إبان إبرامه ، إختلالا دفع الشارع ، كما قدمنا(١٠٨) ، إلى تنظيمه بنصوص آمرة ، على خلاف ما فعله فى بقية العقود ، كما يختل التوازن ، فى الناحية القانونية ، بينهما ، فى أثناء تنفيذه ، إختلالا دفع الشارع ، كما قدمنا(١٠٩) ، إلى تنظيم تفصيلات العلاقات الناشئة عنه ، على نحو غير معروف ، كذلك ، فى بقية العقود . ولا يتفق هذا الرأى ، أخيراً ، مع الغرض الذى شرعت الأجازة السنوية لتحقيقه : السماح للعامل باستعادة قواه المادية والمعنوية ، مما يتصل ببنيان الجماعة ، ويمس مصالحها العليا . فالأجازة السنوية تتفق ، فى الغاية ، مع تحديد وقت العمل يومياً ، وأسبوعياً : وهى المحافظة على صحة الطبقة العاملة وسلامتها . وتدخل ، لذلك ، فى تنظيم العمل(١١٠). ويتأسس تأكيد القضاء ، أخيراً ، بأن الأجازة السنوية « حق اختيارى » على إغفال لأصول القانون ، الذى لا يعرف ، على ما نعلم ، « حقاً إختيارياً » بالمعنى الذى تقصده تلك الأحكام ، لأن كل الحقوق « إختيارية » بالنسبة لصاحبها ، إن صح هذا التعبير ، بمعنى أن الدائن يستطيع المطالبة بها ، كما

(١٠٦) أخذت بهذا محكمة شئون العمال الجزئية بالاسكندرية فى الدعوى رقم ٣٥٤ لسنة ١٩٥٣ ، مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار اليها ، رقم ٣٠٣ ؛ وانظر فى عكس ذلك شئون العمال الجزئية بالقاهرة فى ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، (مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٠٤) الذى أكتفى ، لحفظ حق العامل فى الأجازة السنوية ، المطالبة بها ولو شفهياً استناداً إلى أن عقد العمل يعتبر عملا تجاريا بالنسبة لصاحب العمل الذى يقوم بأعمال تجارية ، وفى المسائل التجارية يكفى فى الإعذار « مجرد الأخطار الشفوى إذا كان العرف التجارى يقضى بذلك » . إنما لم يثبت فى الحكم أن العرف التجارى يكتفى ، فى حالتنا هذه ، بالإعذار الشفهى !

(١٠٧) مادة ٢١٨ مدنى .

(١٠٨) راجع سابقا ، فقرة ١ .

(١٠٩) راجع سابقا ، فقرة ١ .

(١١٠) راجع سابقا ، فقرات ١٣٥ ومابعدها ، وفقرات ١٣٨ ومابعدها .

بملك إغفال إقتضائها ، إلى أن تسقط بالتقادم ، الذى يعتبر ، لدى بعض الفقهاء ، قرينة على النزول عنها(١١١) . ولكن كل الحقوق تتمثل ، بالنسبة للمدين ، فى إلتزام ينفذ "جبراً" عليه (١١٢) ، ويظل هذا الالتزام عالقاً بذمته إلى أن تسقط بالتقادم دعوى المطالبة به (١١٣) . وبهذا التحليل الأولى يظهر فساد الرأى الذى ننقده ؛ لأن مؤداه ، فى الحقيقة ، إنقضاء حق بغير طرائق الإنقضاء التى نظمها القانون(١١٤) . ويكون الصحيح ، فى نظرنا ، ما ذهبت إليه محكمة الإسكندرية الابتدائية حين قضت "بأن الأجازة حق للعامل ، وهذا الحق متعلق بالنظام العام ، ولا يجوز الاتفاق على غير مقتضاه ، حفظاً للقوة الإنتاجية البشرية فى البلاد ، فسواء طلب العامل الأجازة أم لم يطلبها فإنها تبقى من حقه قائمة ، ولابد من أن يتقاضى عنها المقابل . بل إن مخالفة ذلك تعتبر جريمة يؤاخذ عليها رب العمل . وما دام التنازل الصريح عن الأجازة غير جائز ، فكذلك يكون التنازل الضمنى ، ومن ثم ، فلا يقبل القول بأن عدم طلب الأجازة يسقط الحق فيها باعتباره تنازلا ضمنياً " (١١٥) .

لذلك كله ، قضى ، فى المادة ٥٨ / ٣ من قانون العمل القديم ، وبعدها المادة ٤٣ / ٣ من القانون الجديد ، بأن "لا يجوز للعامل النزول عن أجازته" ، لأن المقصود ، بهذه العبارة ، النزول الضمنى ، الذى كان يستخلص من سكوت العامل عن طلب الأجازة قبل إنقضاء السنة ، لا النزول الصريح ، وقت إبرام العقد أو فى أثناء تنفيذه ، الذى يقع باطلا ، وفقاً للمادة السادسة من قانون العمل القديم ، وبعدها المادة الرابعة من القانون الجديد ، دون حاجة إلى نص آخر . ويسلم الجمهور ، فى الفقه المصرى ، الآن ، بهذه النتيجة ، ويرى أن المادة ٥٨ / ٣ ، المشار إليها ، قد أدانت القضاء السابق على

(١١١) أنظر ريبير وبولانجيه ، جزء ٢ ، فقرة ٢٠٦٩ .
(١١٢) مادة ١٩٩ / ١ مدنى .
(١١٣) مواد ٣٧٤ مدنى ومابعدها .
(١١٤) مواد ٣٢٣ مدنى ومابعدها .
(١١٥) الاسكندرية الإبتدائية ١٥ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٠٥ .

صدورها(١١٦) ، رغم أنها ، فى رأينا ، مجرد تطبيق للمبادىء العامة ، ولم تُضف ، فى الحقيقة ، شيئاً إليها ، بحيث كان يتعين إعمال حكمها بغير حاجة إلى نص عليه . ولكن محكمة النقض ، رغم ذلك ، لازالت ترتب على عدم مطالبة العامل بأجازته ، قبل إنقضاء السنة ، إنقضاء حقه فيها(١١٧) ، وهى ، بهذا ، حرمته ، كلية ، من حق قرره القانون له ، لأن العامل لن يجسر ، عادة ، على طلب الأجازة ، إذا ما استشعر رغبة صاحب العمل فى عدم إعطائها له ، وإذا طلبها ، فلن يطلبها إلا على إستحياء ، وشفهاً ، على نحو يتعذر عليه إثباته أمام المحكمة(١١٨) . وأصبح هذا القضاء ، على كل حال ، مخالفاً لأحكام قانون العمل الجديد ، الذى قضى ، على غرار القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، الخاص بالمنشآت الصناعية(١١٩) ، بحق العامل المريض فى " أن يستنفد متجمد أجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من أجازات مرضية "(١٢٠) ، وفى " أن يطلب تحويل الأجازات المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان له رصيد من الأجازات السنوية يسمح بذلك " التحويل(١٢٠) . فالأجازات السنوية التى لم يطالب بها ، أو يحصل عليها ، العامل ، لا تسقط ، إذن ، بانقضاء السنة ، بل تظل باقية له ، ويستطيع الإفادة منها حالة مرضه ، ليمكن القول بأن العامل " يحتفظ برصيد أجازاته " السنوية ، كما تقرر فى نظام العاملين بالقطاع العام(١٢١) .

والرأى ، عندنا ، أن صاحب العمل ، كما قضت محكمة النقض

---

(١١٦) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٣١٥ ، هامش ١ ؛ وأنظر ، كذلك ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص ١٥٨ .

(١١٧) نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٦٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٩ ، رقم ٨٣ ، ص ٥٥٠ . ويبدو ، من عبارات أسباب الحكم أن المحكمة لا ترى فارقاً ، فى حكم الأجازات ، بين قانون العمل والمرسوم بقانون السابق عليه ، بل هى صرحت بذلك فى تلك الأسباب .

(١١٨) أنظر ، مثلا ، نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليه ، حيث ثار نزاع بين طرفى الدعوى حول طلب الأجازة ، العامل يؤكده وصاحب العمل ينكره .

(١١٩) مادة ٢/٢ من القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ .

(١٢٠) مادة ٤/٥٠ عمل .

(١٢١) مادة ٣/٦٦ عاملين .

البلچيكية ، يلتزم بإعطاء العامل أجازته ، طلبها هذا الأخير أو لم يطلبها(١٢٢). وإلا كان مرتكباً لجنحة . ووقع تحت طائلة العقوبة الجنائية (١٢٣). ولا يعتبر سبباً لإعفائه منها . كما ذهب البعض ، رضاء المجنى عليه ، بالاستمرار فى العمل دون طلب الأجازة(١٢٤) . حتى لو سلمنا بصحة رضاء العامل ، الذى لم يصدر عنه لخشية فصله ، ولكن طمعاً منه فى زيادة دخله ، بل يعتبر ، فى هذه الحالة الأخيرة . شريكاً لصاحب العمل فى تلك الجنحة(١٢٥) . كما أن مصالح الجماعة تكمن وراء حماية صحة العامل ، التى أريد ، بالأجازة ، توفيرها له . وتتعلق . من ثم ، الأجازات ، كما قدمنا ، بالنظام العام ، كشأن تنظيم العمل ، الذى تعتبر ، كما أشرنا . جزءاً منه . لذلك ، يعتبر جريمة جنائية ، فى القانون البلچيكى ، أن يشتغل العامل ، خلال أجازته ، خارج منزله . أو لحساب الغير ، متقاضياً أجراً . أياً كان نوع العمل الذى يؤديه(١٢٦) . أما فى الناحية المدنية ، فيرى البعض أن سكوت العامل ، عن طلب الأجازة السنوية إلى ما بعد إنقضاء السنة ، يجعل تنفيذ الالتزام بإعطائها له ، عيناً ، مستحيلا ، فيقتصر حق العامل على تعويض الضرر الذى لحقه نتيجة عدم تنفيذه . فضلا عن حقه فى الأجر الذى كان يؤدى إليه فى أثناء الأجازة(١٢٧) . ولكننا ، مع البعض الآخر(١٢٨) ، نرى ، على النقيض ، أن تنفيذ الالتزام بإعطاء الأجازة ، عيناً ، بعد فوات السنة التى تستحق عنها ، يظل ممكناً ، لأن القانون ذاته أجاز ، باتفاق الطرفين ، كما قدمنا تأجيلها ، أو ، وفقاً لعبارة وردت فى القانون غامضة ، ضمها(١٢٩) ،

---

(١٢٢) نقض بلچيكى ٢٦ مارس سنة ١٩٥٦ (بازيكريزى البلچيكية ١٩٥٦ — ١ — ٧٨٠) مشار إليه فى أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٦٥ .

(١٢٣) راجع سابقا ، فقرة ١٣ .

(١٢٤) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٥٥ .

(١٢٥) لا أثر لرضاء المجنى عليه ، وفقاً للقاعدة العامة فى القانون الجنائى ، على قيام الجريمة .

(١٢٦) أوريون ، المرجع السابق ، فقرة ٧٢ .

(١٢٧) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(١٢٨) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق .

(١٢٩) مادة ٤٥/٣ عمل .

وأجاز للعامل . كما قدمنا ، أن « يستنفد » متجمد أجازاته السنوية إلى جانب أجازته المرضية . وإذا كان الشارع قد وضع « لتجميع » الأجازات السنوية ، باتفاق الطرفين ، حداً أقصى قدره ثلاثة شهور ، فإن هذه المدة القصوى لا تسرى حين لا يحصل العامل على أجازته السنوية ، إخلالا ، من صاحب العمل ، بالتزامه بإعطائها له . ويستطيع العامل ، الذى لم يحصل عليها ، أن يطالب بجملتها فى أية سنة . ولا يجوز لصاحب العمل أن يتضرر من هذه المطالبة : لأنه هو الذى تسبب فيها بخطئه(١٣٠) . على أن الحكم بالتنفيذ العينى خاضع ، رغم إمكانه ، لتقدير القاضى ، الذى يستطيع أن يستبدل به التعويض النقدى ، ويقضى للعامل بمبلغ يساوى ، على الأقل ، أجره خلال ما تجمع من أجازاته السنوية ، إذا تبين أن تنفيذها عيناً يلحق بصاحب العمل ، نظراً لظروفه وعلى الخصوص لطبيعة مهمة العامل عنده ، خسارة جسيمة(١٣١) . فإذا إنتهى عقد العمل دون حصول العامل على مجموع أجازاته السنوية ، تعين الحكم له بالتعويض عنها ، الذى يعادل ، على الأقل ، أجره خلالها(١٣٢) . ولا يسقط حق العامل ، فى طلب أجازته ، عيناً أو بمقابل ، إلا بالتقادم المسقط ، وإن كان إستمرار علاقات العمل يعتبر ، كما قدمنا(١٣٣) ، مانعاً أدبياً يقف تقادمه .

على أن هذه الحلول ، التى تقضى بها المبادىء العامة ، تتأسس ، كذلك ، على التكييف القانونى للمبلغ النقدى الذى يعطى للعامل خلال أجازته ، وإعتباره ، كما قدمنا ، أجراً يكتسبه ، شيئاً فشيئاً ، مقابل عمل أداه خلال السنة التى إستحقت فيها أجازته . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية لا زالت ترفض الحكم للعامل ، الذى لم يحصل على أجازة(١٣٤) ، بالمقابل النقدى المعادل

(١٣٠) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق .

(١٣١) مادة ٢٠٣/٢ مدنى ؛ وأنظر مؤلفنا «الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات» ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧٤ .

(١٣٢) قرب الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق .

(١٣٣) راجع سابقا ، فقرة ٢١٧ .

(١٣٤) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٠١ ، ص ٢٩٤٧٨٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ،

لأجره ، تأسيساً على أن هذا المقابل « يحل محل الأجر » (١٣٥) ، فلا يمكن أن يجتمع معه(١٣٦) ؛ فإنها ، فى هذا القضاء ، لم تستطع إستخلاص النتائج القانونية للتكييف الذى نادت به ، وظلت ضحية تأثير الفكرة المهجورة ، التى كانت ترى ، فى ذلك المقابل النقدى ، عوضاً للعامل عن أجره ، الذى لم يستطع ، لعدم أداء عمله ، الحصول عليه(١٣٧) . فاعتبار « العوض النقدى » أجراً يستحقه العامل ، شهراً فشهراً ، مقابل العمل الذى أداه خلال الشهور التى تستحق عنها أجازته ، يؤدى حتماً ، إلى قيام حق العامل فيه ، ولو لم يحصل على أجازته ، لأن عدم حصوله عليها ، لا يمكن ، قانوناً ، أن يحرمه أجراً على عما سبق له أداؤه(١٣٨) .

— أثر إنهاء عقد العمل على حق العامل فى الأجازة السنوية : وقد واجه الشارع حالة إنهاء العقد قبل حصول العامل على أجازته السنوية ، وأعطى له الحق فى الحصول على مبلغ يساوى أجره عن أيام الأجازة المستحقة له بنسبة المدة التى قضاها فى الخدمة دون أجازة(١٣٩) . ولا تأثير ، على هذا الحق ، لسبب إنهاء العقد ، ولو كان إنهاؤه راجعاً إلى خطأ العامل ، أو إلى حلول أجله إذا كان ذا مدة محددة . فإذا إنتهى عقد العمل ، مثلا ، بعد ستة شهور من تاريخ إنتهاء الأجازة فى السنة السابقة ، أو من تاريخ ثبوت الحق فيها ، حالة تجزئتها ، أو تأجيلها ، فإن العامل يستحق مبلغاً يساوى أجره خلال نصف مدة الأجازة التى له الحق فيها .

= مختصر ، ص ٤٨ ؛ ١٢ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس المشار إليه ، رقم ٢٥١٠ ، ص ٨٥٠ ؛ ٤ نوفبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٨٤ ، ص ١١٨ ؛ أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ٢٧٧ .

(١٣٥) «L'indemnité de congés payés tient lieu de salaire» .

(١٣٦) نقض فرنسى ٦ نوفبر سنة ١٩٦٨ المشار إليه .

(١٣٧) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٢ ؛ وفى الإشارة إلى هذه الفكرة بران وجالان ، فقرة ٢ - ١٨٩ .

(١٣٨) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٣١٦.

(١٣٩) مادة ٤٧ عمل .

على أن عقد العمل قد ينتهى قبل إنقضاء سنة على إبرامه، إما لأنه ذا مدة غير محددة ، وإنتهى ، قبل إنقضائها ، بإرادة أحد طرفيه ، وإما لأنه ذا مدة محددة تقل عن سنة ، ويثور البحث، من ثم ، حول حق العامل فى مبلغ يساوى جزءاً من الأجر الذى يستحقه عن الأجازة ، يتناسب مع ما إنقضى من السنة « فى خدمة صاحب العمل » . قد تؤدى المادة ٤٣ من قانون العمل ، فى ظاهر عبارتها ، إلى القول بأن الأجازة السنوية ليست حقاً للعامل إلا إذا أمضى ، لدى رب العمل ، عاماً كاملا . إذ تقصر إلتزام صاحب العمل بإعطائها على « كل عامل أمضى فى خدمته سنة كاملة » ، فإذا إنتهت علاقات العمل قبل مضيها ، لم يكن للعامل أى حق فيها . ومع ذلك ، فإن تفسير المادة ٤٣ ، مع المادة ٤٧ من ذات القانون . يؤدى إلى القول ، مع بعض الكتاب(١٤٠) ، بأن مضى « سنة كاملة » فى خدمة صاحب العمل ، ليست شرطاً لقيام حق العامل فى الأجازة السنوية ، بل شرط لاستحقاقها كاملة له ، ولا تمنع ، من ثم ، إذا إنتهى عقد العمل قبل فواتها ، قيام حقه فى جزء منها يتناسب مع المدة التى إستمر فيها العقد قائماً . فإذا إنتهى عقد العمل ، مثلا ، بعد ثمانية شهور من تاريخ قيامه ، أو كان مبرماً لهذه المدة ، كان للعامل حق فى ثلثى الأجر الذى يستحقه خلال الأجازة(١٤١) .

وإذا إنتهى عقد العمل ، وكان العامل قد أعطى مقدماً ، من أجازته ، ما يزيد على ما يستحقه وفقاً لما إنقضى من السنة فى الخدمة ، فإنه يلتزم برد القدر الزائد عما يستحقه من الأجر الذى قبضه .

وتدخل مهلة الإخطار(١٤٢) فى المدة التى ظل فيها العامل فى خدمة صاحب العمل ، ويستحق، بنسبتها ، أجره عوضاً عن أجازته(١٤٣) ، ما دام قد أدى

---

(١٤٠) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، ص ٤٧١ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٣١٩ ، والمراجع المشار اليها هامش ١ .

(١٤١) ويسمى مايقبضه العامل، حالئذ، «العوض المقابل Indemnité Compensatrice» تميزاً له عما يقبضه خلال أجازته السنوية .

(١٤٢) أنظر لا حقا ، فقرة ٢٨٩ .

(١٤٣) نقض فرنسى ٢٤ يوليو سنة ١٩٤٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٤٧ ، ص =

فى أثنائها عمله . إنما يذهب الفقه (١٤٤) ، والقضاء (١٤٥)، فى فرنسا ، إلى عدم دخول مهلة الإخطار فى تلك المدة ، إذا فصل العامل دون مراعاة هذه المهلة ، وألزم صاحب العمل بتعويضه عنها ، لأن المهلة -حالئذ ، لا يقابلها « عمل فعلى » ،الذى تقدر على أساسه الأجازة السنوية . ونرى ، على النقيض ، أن مهلة الإخطار تدخل ، فى كل الأحوال ، فى حساب المدة التى يستحق العامل ، بنسبتها ، عوضاً عن أجازته ، لأن صاحب العمل لا يستطيع ، بفعله ، حرمان هذا الأخير حقاً قرره القانون له .

٢٢٣ — الأجازة السنوية للعملة فى القطاع العام : تختلف ، كذلك ، مدة الأجازة السنوية للعملة فى القطاع العام حسب سن العامل ، ومدة خدمته فى المشروع . فتكون خمسة وأربعين يوماً فى السنة لمن بلغ سنه الخمسين من عمره(١) . ويؤدى إطلاق عبارة النص إلى تطبيق حكمه حتى فى السنة الأولى من الخدمة . أما من لم يبلغ هذه السن ، فتكون خمسة عشر يوماً فى السنة الأولى ، بعد « مضى ستة أشهر من تاريخ إستلام العمل »(٢) ، وذلك إذا ترك العمل قبل إنقضاء سنة عليه فى الخدمة ، وواحد وعشرين يوماً « لمن أمضى سنة كاملة على الأقل » فى الخدمة(٣) ، وثلاثين يوماً « لمن أمضى مدة عشر سنوات فى الخدمة »(٤) . ونص ، صراحة ، على عدم دخول أيام « عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية » فى حساب الأجازة

=١٣٨١؛ دالوز ١٩٤٨ ، مختصر ، ص ٩ . (ولكن لا يستحق العامل أجراً عنها إذا أعفى من العمل فى أثنائها مقابل دفع أجره خلال المهلة) .

(١٤٤) بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(١٤٥) نقض فرنسى ١٦ يناير سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ٨٤ ؛ ١٨ أبريل سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، مختصر ، ص ٧٢ ؛ ٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ – ٢ – م ٢٠٠ .

فقرة ٢٢٣ :

(١) مادة ٦٥ / ٢ (د) عاملين .

(٢) مادة ٢/٦٥ (أ) عاملين .

(٣) مادة ٢/٦٥ (ب) عاملين .

(٤) مادة ٢/٦٥ (ج) عاملين .

السنوية(٥) . ويؤدى الاستنتاج العكسى للنص إلى إدخال العطلات الأسبوعية فى حسابها ؛ طبقاً للقاعدة العامة .

وأجيز لمجلس إدارة الشركة أن يقرر زيادة مدة الأجازة السنوية " بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً " ، لمن يعمل فى المحافظات البعيدة ، التى حددت فى القانون(٦) ، أو فى المناطق النائية ، التى يحددها مجلس الإدارة فى قراره ، أو فى أحد فروع الشركة خارج إقليم الجمهورية ، وكذلك فى الحالات التى تقتضى طبيعة العمل ، أو ظروفه ، إطالة مدة الأجازة ، كأن كان العمل خطراً ، أو شاقاً ، أو فى ظروف مرهقة(٧) .

وتحدد مواعيد الأجازة السنوية "حسب مقتضيات العمل وظروفه" (٨) . ولا شأن ، فى تحديدها ، للعامل ، الذى ليس له ، فى أية حال ، إختيار موعدها(٩) .

ويجب ، فى كل الأحوال ، أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل(١٠) . أما إذا زاد عنها ، فيجوز " لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل " ، قطع الأجازة واستدعاء العامل إلى عمله ، أو تأجيلها ، كلها أو جزءاً منها ، إلى وقت آخر خلال السنة ، أو إلى سنة تالية(١١) .

ونص ، صراحة ، على أن " يحتفظ العامل برصيد أجازاته " السنوية ،

---

(٥) مادة ٢/٦٥ عاملين .

(٦) وهى ، كما حددها القانون ، محافظات « سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية » (مادة ٣/٦٥ عاملين) .

(٧) مادة ٣/٦٥ عاملين .

(٨) مادة ١/٦٦ عاملين .

(٩) استعيض عن حق العامل ، الذى تقرر فى قانون العمل ، فى تحديد موعد أجازته السنوية« إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم » (مادة ٢/٤٥ عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٢٢) ، بحقه ، فى الحصول على « أجازة بدون مرتب » عن أيام الامتحان الفعلية ، إذا كان منتسبا لإحدى الكليات أو المعاهد العليا (مادة ١/٧١ (٣) عاملين ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٩) . وقانون العمل ، فى هذا ، أكثر رعاية للعامل .

(١٠) مادة ٤/٦٦ عاملين .

(١١) مادة ٢/٦٦ عاملين .

ليحصل متى شاء عليها " بمالا يجاوز ستين يوماً فى السنة " . فضلا عن " الأجازة المستحقة له عن تلك السنة "(١٢) . وينبنى على هذا أنه إذا إنتهت خدمة العامل ، دون أن يستنفد رصيد أجازاته السنوية ، كان له ، أو لذويه ، الأجر الذى كان يستحقه عن عمله فى خلالها .

٢٢٤ — الأجازة العارضة فى قانون العمل ، وفى القطاع العام : أجيز للعامل أن ينقطع عن العمل أياماً معدودات ، لأعذار طارئة . ونبحثها بين حالات وقف عقد العمل(١) .

المبحث الثالث

فى الالتزامات المتفرقة

٢٢٥ — الالتزامات المتفرقة ، تعداد ، ٢٢٦ — الالتزام بنقل العامل من مكان ابرام العقد الى مكان العمل ، ثم اعادته الى هذا المكان حين انتهاء العقد ، ٢٢٧ — الالتزام ، فى بعض الأحوال ، بتوفير وسائل انتقال العامل ٢٢٨ — الالتزام ، فى بعض الأحوال ، بتوفير المسكن ، والغذاء ، للعامل ، ٢٢٩ — الالتزام بتوفير وسائل الاسعاف الطبى للعامل ، وكذلك العلاج الطبى له ، ٢٣٠ — الالتزام باجراء كشف طبى دورى على العامل المعرض للاصابة بمرض مهنى ، ٢٣١ — التزام المقاول من الباطن بمساواة عماله بعمال صاحب العمل الأصلى ، ٢٣٢ — الالتزام بتوفير دار حضانة لأطفال العاملات ، ٢٣٣ — الالتزام بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعامل ، ٢٣٤ — الالتزام ، حالة وفاة العامل ، بنفقات ودفع ما يساوى أجره ، عن مدة معينة ، عقيب وفاته .

٢٢٥ — الإلتزامات المتفرقة ، تعداد : ألقيت كما اشرنا(١) ، على عاتق صاحب العمل ، إلتزامات عديدة ، لا تقوم بينها رابطة . وتختلف هذه الالتزامات فى سعة نطاقها ، فبعضها عام ، يلتزم به جميع أصحاب الأعمال ، كالالتزام بنقل العامل ، عقب إستخدامه إلى مكان العمل ، وإعادته بعد

---

(١٢) مادة ٣/٦٦ عاملين .

فقرة ٢٢٤ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرتى ٢٥٨ و ٢٥٩ .

فقرة ٢٢٥ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢٠٣

إنهاء خدمته(٢) ، والالتزام بتوفير وسائل « الإسعاف الطبي » للعامل(٣) . والتزام المقاول من الباطن بمساواة عماله بعمال صاحب العمل(٤) ، وبعضها خاص بحالات معينة ، — كالالتزام بتوفير وسائل إنتقال العامل(٥) ، والالتزام بتوفير المسكن والغذاء له(٦) ، والالتزام ، فى حدود معينة ، بإجراء فحص طبي دورى على العامل(٧) — ، أو ببعض أصحاب الأعمال ، كالالتزام بتوفير العلاج الطبي للعامل(٨) ، أو بإقامة دار للحضانة(٩) . ونعرض ، فى الفقرات التالية ، لهذه الالتزامات .

٢٢٦ — الإلتزام بنقل العامل من جهة التعاقد إلى مكان العمل ثم من هذا المكان إلى تلك الجهة : إذا كان العامل ، وقت إبرام عقد العمل ، يقطن بعيداً عن مكان العمل ، فإن صاحب العمل يلتزم بنقله « من الجهة التى تم التعاقد معه فيها إلى مكان العمل » (١) . ويلتزم صاحب العمل ، كذلك ، بإعادته إلى تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء عقد العمل » (١) ، بانتهاء مدته أو إنتهاء العمل الذى إستخدم لأجله ، إذا كان العقد ذا مدة محددة ، أو إنهائه إذا كان ذا مدة غير محددة ، أو خلال فترة الاختبار(٢) . ولا ينقضى إلتزام صاحب العمل بإعادة العامل « إلا إذا رفض العامل ، كتابة ، العودة

---

(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٦ .
(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٩ .
(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٣١ .
(٥) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٧ .
(٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٨ .
(٧) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٣٠ .
(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٢٩ .

فقرة ٢٢٦ :

(١) مادة ١/٥٦ عمل . وكانت المادة ٥٥ من قانون العمل القديم تعفى صاحب العمل من نفقات إنتقال العامل إلى مكان العمل إذا إنقطع العامل عن العمل قبل إنتهاء مدته لغير سبب مشروع . ولم يرد هذا الحكم فى المادة ١/٥٦ من القانون الجديد ، ومع ذلك يعتبر تطبيقاً للمبادئ العامة .

(٢) مادة ١/٥٦ عمل ، التى أحالت إلى « إنتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة فى القانون أو أثناء فترة الاختبار » .

خلال المدة المذكورة »(٣) . فإذا لم يف صاحب العمل بهذا الالتزام . يجب على « الجهة الإدارية » . إذا تقدم إليها العامل . فى نهاية تلك المدة . « إعادته إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها » . على نفقتها(٤) . وأجيز لهذه الجهة ، إسترداد ماأنفقته . من صاحب العمل . « بطريق الحجز الإدارى » (٤).

٢٢٧ — الإلتزام ، فى بعض الأحوال ، بتوفير وسائل إنتقال العامل :

ويلتزم صاحب العمل . الذى يستخدم عمالا « فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية » أن « يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة » (١) . وقد فرض هذا الالتزام . لأول مرة ، بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . وجاء . « بعلاج لشكاوى العمال . الذين يتظلمون من أن المؤسسات البعيدة عن المواصلات لا توفر لهم وسائل الانتقال مما يضطر العامل إلى الخروج من منزله فى موعد مبكر من الصباح . حتى يتفادى توقيع الجزاء عليه فى حالة تأخره على مواعيد العمل . فضلا عن أنه فى الغالب ما يقطع تلك المسافة سيراً على الأقدام ، (فأوجب) ، حماية للعامل من هذا الإجهاد . وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى ، (على) أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا فى أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفروا لعمالهم وسائل الانتقال ذهاباً وإياباً من نقطة إنتهاء المواصلات على الأقل إلى مكان العمل» (٢). ويقصد « بوسائل المواصلات العادية » وسائل النقل المشترك .

وذهب البعض إلى أن صاحب العمل ، وإن كان ملتزماً بتوفير وسائل الانتقال ، على النحو المذكور ، إلا أنه ليس ملزماً بتقديمها لعماله مجاناً ، وله أن يتقاضى منهم أجور نقلهم(٣). هذا الرأى ، فى نظرنا ، محل شك

---

(٣) مادة ١/٥٦ عمل .
(٤) مادة ٢/٥٦ عمل .

فقرة ٢٢٧ :

(١) مادة ١/١٢٣ عمل .
(٢) المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، تعليقاً على المادة ٢٧ منه.
(٣) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧٤ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٢ .

كبير ، إذ لو إتجه الشارع إلى الأخذ به لما فاته أن يضع حداً أقصى لأجور النقل ، حتى لا يكون أداء هذا الالتزام مناسبة لاستغلال العمال(٤) .

٢٢٨ — الإلتزام ، فى بعض الأحوال ، بتوفير المسكن ، والغذاء، للعامل : ويلتزم صاحب العمل ، الذى يستخدم عمالا فى « المناطق البعيدة عن العمران » ، التى تحدد بقرار من وزير العمل ، بأن يوفر لهم « التغذية المناسبة » ، كذلك « المساكن الملائمة » ، على أن يخصص بعضها للمتزوجين منهم(١) . وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه « بالاتفاق مع الوزير المختص والاتحاد العام لنقابات العمال » ، شروط ومواصفات المساكن ، « وأصناف الطعام وكمية ما يقدم منها لكل عامل » ، وما يؤديه مقابلا لها(٢) .

وصدر القرار الوزارى(٣) ليعتبر « محافظات البحر الأحمر ، وسيناء ، والغرب : والجنوب » ، وكذلك « أماكن العمل التى تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل من حدود أقرب مدينة أو قرية » ، مناطق بعيدة عن العمران ، وحصر فيها ، تبعاً لهذا ، إلتزام صاحب العمل بتوفير المسكن والغذاء لعماله . ويعتبر المسكن ملائماً « إذا توافرت فيه الشروط الصحية الضرورية »(٤) ، واتفق مع المستوى الإجتماعى للعامل الذى يشغله(٥) .

---

(٤) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٥.

فقرة ٢٢٨ :

(١) مادة ٢/١٢٣ عمل .

(٢) مادة ٣/١٢٣ عمل .

(٣) قرار وزير الشئون الإجتماعية والعمل رقم ١٤٥ لسنة ١٩٥٩ ، الذى صدر تنفيذاً للمادة ٢/٦٤ من قانون العمل القديم ، ولا زال نافذاً فى ظل القانون الجديد ، إلى أن يصدر قرار آخر ، من وزير العمل ، تنفيذاً له ، خلال ستة شهور من تاريخ العمل به (مادة ٦ من مواد الإصدار) .

(٤) المذكرة التفسيرية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، تعليقاً على المادة ٢٧ منه .

(٥) صدر ، تنفيذاً للمادة ٣/٦٤ من القانون القديم ، قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٠ بالاتفاق مع وزير الشئون البلدية والقروية (خاص بالمساكن) ، وقراره رقم ١٤٦ لسنة ١٩٥٩ ، بالاتفاق مع وزير الصحة (خاص بالطعام) ، ولا زالت أحكامهما نافذة إلى أن تصدر قرارات جديدة تنفيذاً للقانون الجديد .

وكان الشارع . فى قانون العمل القديم . يضع حداً أقصى لما يساهم به العامل فى نفقات غذائه(٦) . دون تكاليف مسكنه . دلالة على قصده فى إلقائها على عاتق صاحب العمل وحده . ولكن محكمة النقض رأت أن « النص وإن ألزم رب العمل بتوفير السكن الملائم لعماله . إلا أنه لم يلزمه بتوفيره مجاناً »(٧) ، وعرضت . بهذا . العمال لخطر إقتضاء أجور مرهقة فى مقابله ، تنوء بها مواردهم . وقد حسم هذا الخلاف ، فى قانون العمل الجديد ، بالإحالة فيه إلى القرار الوزارى ، المشار إليه ، ليس فقط فى تحديد « مواصفات » المساكن . وتعيين أصناف الطعام وكميته ، بل ، كذلك ، « مايؤديه العامل مقابلا لها »(٨) .

وأجيز . بالنسبة للغذاء ، « الأخذ بنظام توافق عليه إدارة المنشأة والعاملون لديها أو ممثلوهم » . على أن « تعتمده » الجهة الإدارية المختصة . وعلى ألا يتضمن النزول عن تقديم الوجبات الغذائية كلها أو بعضها . « مقابل أى بدل نقدى »(٩) . ولا يمكن ، من ثم ، أن ترد حرية إختيار نظام آخر إلا على أصناف الطعام التى تقدم للعملة .

٢٢٩ — الإلتزام بتوفير الرعاية الطبية للعامل وحدوده : يلتزم صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعامل فى مشروعه . وكان محل هذا الالتزام يتعين ، فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ . على مقتضى عدد العمال فيه(١) . فيتسع محل إلتزامه بزيادة عددهم . وأصبح ، فى قانون العمل القديم ، يتحدد وفقاً لعدد العمال الذين يستخدمهم « فى مكان واحد ، أو فى بلدة واحدة . أو فى دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو

---

(٦) مادة ٢/٦٤ عمل قديم .

(٧) نقض ٢٠ يونيو سنة ١٩٥٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٨ ، رقم ٦٨ ، ص ٦٠٤ (أسباب الحكم) .

(٨) مادة ٣/١٢٣ عمل .

(٩) مادة ٤/١٢٣ عمل .

فقرة ٢٢٩ :

(١) مادة ٢٨ مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

متراً »(٢) . بحيث لا يكون لمجموع عدد العمال لديه أهمية ، فى تحديد محل هذا الالتزام ، ما لم يعملون عنده فى مكان واحد على التحديد المذكور. وإذا كانت الحكمة ، فى إتساع إلتزامات صاحب العمل بزيادة عدد عماله ، هى جعل أعبائه الإجتماعية ، إزاءهم ، متناسبة مع قدرته المالية ، فلم نكن نرى داعياً للقيد الذى إستحدثه الشارع فى قانون العمل القديم ، بجعله العبرة ، فى تحديد نطاق الالتزام ، بعدد العمال الذين يستخدمهم فى دائرة مكانية معينة . وقد روعيت ، فى القانون الجديد ، هذه الحقيقة ، إلى حد ما . فى تحديد نطاق الالتزام بالعلاج الطبى فى المشروعات الكبيرة :

— يلتزم صاحب العمل ، فى كل الأحوال ، بتقديم الإسعاف الطبى لعماله ، أيا كان عددهم فى مشروعه(٣) . ويؤدى إطلاق عبارة النص إلى قيام هذا الالتزام متى أصابت العامل وعكة ، فى أثناء وجوده فى المشروع ، ولو كانت على غير صلة بالعمل فيه .

— وإذا زاد عدد العمال ، لدى صاحب العمل ، فى الدائرة المكانية المذكورة ، على خمسين عامل ، فإنه يلتزم باستخدام ممرض « ملم بوسائل الإسعاف الطبية » يخصص للقيام بها ، وأن يعهد إلى طبيب ، بعيادتهم فى المكان الذى يعده لهذا الغرض ، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج(٣) . والنص سيء الصياغة ، يوحى ، فى صدره ، بأن محل الالتزام يقتصر على تقديم الإسعافات الطبية ، على أن يقوم بها ممرض متخصص فيها ، ويقطع ، فى عجزه ، باتساع محل الالتزام لعلاج العامل من المرض الذى ينتابه ، ولو كان منقطع الصلة بعمله .

— أما إذا زاد عدد العمال فى المشروع ، ولو فى منشآت متعددة(٤) ،

---

(٢) مادة ٢/٦٥ عمل قديم ، ومادة ١/١٢١ عمل .

(٣) مادة ١/١٢١ عمل .

(٤) مادة ١٢١ / ٢ ، الذى جاء فيها « فإذا زاد عدد العمال الذين تستخدمهم المنشأة ولو فى فروع متعددة ... » . والنص غير دقيق فى صياغته ، والمقصود بكلمة المنشأة ، هو المشروع ، وبكلمة فروع هى المنشآت المتعددة التى قد يضمها المشروع ، وإن لم تكن بالضرورة فروعاً (راجع ف . المشروع ، وتمييزه عن المنشأة ، سابقا ، فقرة ١٦) .

على ثلاثمائة عامل ، تعين ، على صاحب العمل ، أن يوفر لهم " وسائل العلاج الأخرى فى الحالات التى يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء إخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة "(٥) .

وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، " بالاتفاق مع وزير الصحة ، وضع تفصيلات تنفيذ هذا الالتزام ، كتحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة ، وجميع المسائل الأخرى(٦) .

وقد حل ، فيما يبدو ، نظام التأمين من المرض ، الذى نظم فى الباب الخامس من قانون التأمين الإجتماعى(٧) ، فى حدود تطبيقه ، محل إلتزام صاحب العمل بتوفير العلاج الطبى للعمال فى مشروعه .

٢٣٠ - الإلتزام بإجراء كشف طبى دورى على العامل المعرض لمرض مهنى : يلتزم صاحب العمل بإجراء فحص طبى دورى على العامل الذى يتعرض للإصابة بمرض مهنى ، لكشف ماقد يظهر منه فى مراحله الأولى ، وللمحافظة على " لياقته الصحية " بصفة مستمرة(١) .

وعهد بإجراء هذا الكشف إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى ، مقابل الرسم المحدد فى قانون التأمين الاجتماعى(٢) ، ويلتزم صاحب العمل بدفعه(٣) .

وحددت الأمراض المهنية ، والصناعات أو الأعمال التى تورثها ، فى الجدول المرفق بقانون التأمين الاجتماعى . ولا يقوم ، من ثم ، هذا الالتزام

---

(٥) مادة ١٢١ / ٢ . ونص ، فى الفقرة الثالثة منها ، على إلتزام صاحب العمل ، إذا عولج العامل فى « مستشفى حكومى أو خيرى » ، بأن « يؤدى لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة » .

(٦) صدر ، تنفيذاً لهذه الإحالة ، قرار وزير الشئون الإجتماعية والعمل رقم ٥٨ لسنة ١٩٦٠ ، الذى لا زالت أحكامه نافذة إلى حين صدور قرار جديد لوزير العمل خلال ستة شهور من تاريخ نفاذ القانون (مادة ٦ من مواد الإصدار) .

(٧) قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

فقرة ٢٣٠ :

(١) مادة ١/١٢٢ عمل .

(٢) قانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٣) مادة ٢/١٢٢ عمل .

إلا على عاتق أصحاب الأعمال الذين يعمل عمالهم فى أعمال . أو صناعات ، تورث . بحسب الجدول ، أحد الأمراض المهنية الواردة فيه .

٢٣١ — إلتزام المقاول من الباطن بمساواة عماله بعمال صاحب العمل الأصلى : كانت المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تقضى بأنه « إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله الأصلية ، أو جزء منها ، وجب على هذا الشخص أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل فى جميع الحقوق ، ويكون صاحب العمل متضامناً معه فى ذلك » . ولم يتضمن القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ هذه القاعدة ، بل كان تقريرها ، لأول مرة ، فى المرسوم بقانون المشار إليه . وقد قصد بها « أن يسد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم الأصلى إلى مقاولين أو بعض أصحاب أعمال آخرين ، جرياً وراء التخلص من الحقوق ، أو الامتيازات التى حصل عليها عمالهم . وبذلك تحدث تفرقة فى المعاملة بين فريقين من العمال ، الفريق الأول يستخدمهم صاحب العمل ، والفريق الثانى يستخدمهم المقاول أو صاحب عمل آخر ، بينما يقوم الفريقان بتأدية عمل واحد لصاحب العمل الأصلى »(١) .

وقد أثار هذا النص ، على ما يبدو ، ثائرة أصحاب الأعمال(٢) ، فصدر ، للحد من نطاقه ، القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ ، الذى قيد مضمون خطابه من وجوه ثلاثة : فمن ناحية ، قيدت قاعدة المساواة بين العمال بأن يكون العمل . الذى يؤدونه ، فى منطقة واحدة ، « لأن إختلاف البيئة ، والظروف الاقتصادية ، وتوفر الأيدى العاملة ، لها تأثير على ظروف العمل »(٣) . ومن ناحية أخرى ، حدد المقصود بالأعمال الأصلية بأنها « الأعمال التى يباشرها صاحب العمل بصفة أصلية ، وبالنسبة للشركات

فقرة ٢٣١ :

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٢) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، ص ٢٨٤ .

(٣) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

الأعمال التي من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو عقد إمتيازها " . وإستبعد عنها . على هذا الوجه . " الأعمال التي ليست لها صفة الاستمرار . كالأعمال الطارئة والدورية . حتى لوكانت مرتبطة بالعمل الأصلي أو مكملة له . أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلي " (٤). وأخيراً ، قيد نطاق تطبيق تلك القاعدة في الزمان ، وقرر عدم سريانها ، في الحدود المذكورة ، " على الوقائع التي تتولد عن العقود المبرمة قبل ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ " (٤) ، وهو " تاريخ العمل بالمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ " (٥) .

وقد نقلت قاعدة المساواة إلى المادة ٥٣ من قانون العمل القديم ، ثم إلى المادة ٥٧ من القانون الجديد ، اللتين لم تحتفظا ، من القيود الثلاثة التي أوردها القانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ . على النص الأصلي للمادة ١٥ من المرسوم بقانون المشار إليه ، إلا بالقيد الأول وحده : " إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله ، أو جزء منها ، وكان ذلك في منطقة عمل واحدة ، وجب على هذا الأخير أن يسوى بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ، ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك " . ولا يكون ، على هذا الوجه ، لتطبيق قاعدة المساواة ، أيه أهمية للتمييز بين الأعمال الأصلية وغيرها ، بل تنطبق القاعدة أيا كان نوع العمل الذى عهد إلى المقاول من الباطن بتأديته .

ويقصد بالحقوق ، التي تتعين التسوية ، في شأنها ، بين العمال ، تلك التي تقررها ، لعمال صاحب العمل الأصلي ، العقود الفردية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو لائحة العمل ، أو العادة الثابتة في المشروع . أما الحقوق التي يقررها القانون للعمال فلا تحتاج إلى حكم المادة ٥٧ ، المشار إليها ، للتسوية بين العمال ، لأنها ، إذ تفرضها قواعد آمرة ، يفيد ، حتماً ، منها جميع العمال .

إنما لا تتسع قاعدة التسوية " لتثبيت العمال " . فلا يستطيع عمال المقاول مطالبة صاحب العمل الأصلي بتثبيتهم أسوة بعماله ، " لأن ذلك

(٤) مادة ١٥ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، معدلة بالقانون ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

(٥) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٠٩ لسنة ١٩٥٣ .

ينطوى على إنشاء علاقة عمل مباشرة بين عمال المقاول و صاحب العمل »(٦) .

— **هل تجب التسوية بين عمال صاحب العمل ذاته ؟** يقف ، عند تلك الحدود ، الالتزام بالتسوية بين العمال فى الحقوق : لا يفرض القانون هذا الالتزام إلا على المقاول ، الذى يعهد إليه صاحب العمل ببعض أعماله .

ولكن القانون لا يفرض على صاحب العمل التسوية بين العمال الذين يستخدمهم . ويعتبر الالتزام بالتسوية ، الوارد فى المادة ٥٧ من قانون العمل ، إستثناء على المبادىء العامة ، لا يجوز التوسع فى تفسيره ، ولا القياس عليه . ومع ذلك ، ذهب البعض إلى أن التسوية « بين عمال صاحب العمل نفسه » تقضى بها قواعد القياس الأولى فى تفسير النصوص ، لأن التسوية بين عمال المقاول وعمال صاحب العمل الأصلى إذا كانت واجبة ، فإنها تكون ، بالأولى ، واجبة بين عمال صاحب العمل ذاته(٧) . واستند ، دعماً لرأيه ، إلى قرارات لهيئات التحكيم قضت بها(٨) .

والحق أن لصاحب العمل ، على نقيض هذا الرأى ، حرية مطلقة فى التمييز بين عماله ، لأى إعتبار يراه ، ولا تخضع البتة لرقابة القضاء ، لأن صاحب العمل تربطه ، بكل عامل لديه ، رابطة مستقلة عن الروابط التى تربطه ببقية العمال ، مصدرها عقد العمل القائم بينهما ، الذى تتحدد ، بالتراضى ، آثاره ، طبقاً لمبدأ سلطان الإدارة(٩) ، فى إطار القواعد القانونية الآمرة . ولا يلتزم صاحب العمل بأن يكون العقد الذى يبرمه مع أحد عماله متفقاً ، فى بنوده ، مع بنود العقد مع عامل آخر ، ولو كان صنواً له ، كما أن كل تمييز لأحد العمال يتخذ شكل تعديل بنود فى العقد ، يتم بتراضى طرفيه ، ولا يلتزم صاحب العمل ، إذا أجرى تعديلا ، فى العقد،

---

(٦) نقض ١٨ أبريل سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض، السنة ١٣ ، رقم ٧٠ ، ص ٤٧١ .

(٧) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٦ ؛ الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠٠ .

(٨) أنظر قرارات هيئات التحكيم المشار اليها فى إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٣٤٥ هامشى ١ و ٢ ؛ والدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، ص ٣٠٢ ، هوامش ٣٩ — ٤١ .

(٩) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

لمصلحة أحد عماله . أن يجرى ذات التعديل مع بقية عملته . ونظرية المشروع(١٠) . التى يمكن أن تنبعث عنها قاعدة المساواة . إن إتجهت جهود إلى الأخذ بها . لا زالت فكرة فقهية . لم تتبلور فى قواعد قانونية .

لذلك . لا تستند قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل على غير العدالة . كما يصرح بعض أصحاب الرأى الذى ننقده(١١) ، ولا تمثل إلتزاماً قانونياً . وهذا ما يفسر أن هيئات التحكيم قضت بها . أحياناً . فى منازعات العمل الجماعية . التى لها أن تستند ، فى الفصل فيها . لا إلى قواعد القانون وحدها ، بل وكذلك إلى « مبادئ العدالة »(١٢) . وتكون محكمة النقض قد لمست وجه الصواب حين قضت بأن لصاحب العمل « أن يميز فى الأجور بين عماله لاعتبارات يراها »(١٣) . وإذا كانت قد أضافت أن « ليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمال وبيان أوجهه ، ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها »(١٣) ، مما يدل ، بطريق الإشارة ، على أن التمييز بين العمال مقيد بتوافر مبرر مشروع يجيزه ، ويخضع تقديره لرقابة القضاء . فإن هذا يصدق . كما كان فى خصوص الدعوى . على علاقات العمل فى القطاع العام . التى ، وإن كانت ذات تبيعة عقدية(١٤) ، تخضع لنظام قانونى واحد ، ينطبق على جميع عماله ، ويخضعهم ، بالضرورة ، لقاعدة المساواة ، نأياً بهم عن إختلاف المعاملة . ولا صلة ، من ثم ، لحكمها ، بصاحب العمل فى القطاع الخاص . الذى يعتبر سيد مشروعه ، ولا يتقيد ، فى علاقته بعماله ، إلا ببنود عقودهم الفردية ، وقواعد القانون الآمرة .

---

(١٠) راجع سابقا ، فقرات ٢٥ ، ومابعدها .

(١١) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق .

(١٢) مادة ١/١٠٢ عمل ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، سنة ١٩٦١ ، فقرة ٣٧٢ .

(١٣) نقض ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٤ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٥ ، رقم ١٦٧ ، ص ١١٤٦ ؛ وأنظر كذلك ، نقض ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١١ ، رقم ١٠٨ ، ص ١٩٦٠ ، وهذه القضية الأخيرة أيضا خاصة بعمال القطاع العام (شركة مياه القاهرة) .

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٥ .

٢٣٢ — الإلتزام بتوفير دار حضانة لأولاد العاملات : يلتزم صاحب العمل ، الذى يستخدم مائة عاملة على الأقل ، بأن يوفر لأطفالهن داراً للحضانة (١) . ويلتزم ، كذلك ، أصحاب الأعمال ، الذين يستخدم كل منهم أقل من مائة عاملة ، بالاشتراك معاً فى إنشاء دار للحضانة لأطفالهن(٢). وأحيل ، على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه ، تفصيلات تنفيذ الالتزام بتوفير دار للحضانة ، أو الاشتراك فى توفيره(٣) .

وقد ورد هذا الالتزام فى الفصل الخاص بتنظيم العمل للنساء ، الذى إستثنى ، من الخضوع لأحكامه ، « العاملات فى الزراعة البحتة » . وعلى ذلك ، لا يلتزم صاحب الاستغلال الزراعى بتوفير دار للحضانة لأطفال العاملات فيه ، ولو تجاوز عددهن مائة عاملة ، متى كن يعملن فى أعمال زراعية بحتة .

٢٣٣ — الإلتزام ، فى بعض الأحوال ، بتقديم الخدمات الإجتماعية ، والثقافية ، للعامل : يلتزم صاحب العمل ، الذى يستخدم ، فى مشروعه ، خمسين عاملا على الأقل ، بتقديم « الخدمات الاجتماعية والثقافية » لهم ، « بالاشتراك مع اللجنة النقابية (فى المشروع) إن وجدت ، أو مع ممثلين للعاملين تختارهم النقابة العامة المختصة »(١) . وأحيل على وزير العمل ، ليضع ، فى قرار منه ، « بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات العمال» ، الحد الأدنى لتلك الخدمات(٢) . ولم يوضح ، فى القانون ، ما يقصد بالخدمات الاجتماعية أو الثقافية ، مما يخول وزير العمل سلطات واسعة فى تعيينها .

فقرة ٢٣٢ :

(١) مادة ١/١٥٨ عمل .

(٢) مادة ٢/١٥٨ عمل .

(٣) مادة ١/١٥٨ و٢ عمل .

(٤) مادة ١٥٩ عمل .

فقرة ٢٣٣ :

(١) مادة ١/١٢٤ عمل

(٢) مادة ٢/١٢٥ عمل .

وكان أكثر إتفاقا مع حسن السياسة التشريعية أن تحدد فى القانون ذاته ، أو ، على الأقل ، يتضمن القانون ، فى شأنها ، توجيهات عامة .

٢٣٤ — الإلتزام ، حال وفاة العامل ، بنفقات جنازته ، ودفع مايعادل أجره ، عن مدة معينة ، عقيب وفاته : يلتزم صاحب العمل ، إذا توفى العامل إبان خدمته ، بأن يدفع « لأسرته » مبلغاً يساوى أجر شهرين ، « لمواجهة نفقات الجنازة » ، على ألا يقل عن خمسين جنيهاً(١) .

ويلتزم ، كذلك ، بأن يدفع لأسرته « منحة » تساوى « أجر العامل كاملا عن الشهر الذى توفى فيه ، والشهرين التاليين له »(١) ، فضلا عن الأجر الذى يستحقه « عن أيام العمل خلال شهر الوفاة »(٢) . وأحيل ، فى هذا الالتزام ، على قواعد قانون التأمين الاجتماعى(٣) ، التى حددت المستحقين لهذه المنحة(٤) . إنما تؤدى هذه الإحالة إلى حساب أجر العامل ، الذى تحدد المنحة ، على أساسه ، طبقاً لقانون التأمين الإجتماعى(٥) ، الذى يخرج ، من الأجر ، بعض العناصر التى تدخل فيه وفقاً لقانون العمل(٦) ، كالميزات العينية ، والمنح ، والحصة فى الربح(٧) .

ويلتزم صاحب العمل ، أخيراً ، « بنفقات تجهيز ونقل الجثة إلى الجهة التى إستقدمه منها مالم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها » ، على أن يخصم ما تحمله من مصروفات الجنازة(٨) :

فقرة ٢٣٤ :

(١) مادة ١/٧٣ عمل .

(٢) مادة ١٢٠ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٣) مادة ١/٧٣ عمل .

(٤) مادة ١٢١ قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٥) مادة ٤/(ط) قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٦) راجع سابقا ، فقرات ٨٧ ومابعدها .

(٧) مادة ٤/(ط) قانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٨) مادة ٢/٧٣ عمل . ومادام لصاحب العمل أن يخصم نفقات النقل من مصروفات الجنازة ، فلا تبدو لهذا الالتزام أهمية إلا إذا كانت نفقات « تجهيز ونقل الجثة » تزيد على مصروفات الجنازة .

٢٣٥ – الإلتزام بدفع مكافأة للعامل فى نهاية خدمته ، وحاول نظام « صندوق الإدخار » ، وبعده « تأمين الشيخوخة » محل هذه المكافأة : عنى الشارع ، فى القوانين السابقة على قانون العمل الأخير ، بتقرير مكافأة للعامل عند إنتهاء عقد العمل ، ورفع ، بهذا ، الحرج الذى شعر به القضاة ، قبل صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، عند النظر فى دعوى التعويض ، التى يرفعها العامل المفصول ، بعد خدمة طويلة ، بغير تعسف فى جانب صاحب العمل ، ودفعهم ، كما سنرى(١) ، إلى الحكم له ، تأسيساً على فكرة « الفصل غير العادل » ، خروجاً منهم على قواعد القانون ، بتعويض قد يساوى أجره فى ستة شهور ، وإن رفض الاعتراف بحق العامل ، عند انتهاء خدمته ، فى مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة قضاها فى الخدمة(٢) .

ومكافأة نهاية الخدمة(٣) ، على خلاف التعويض عن مخالفة قواعد إنهاء العقد(٤) ، لا تقوم على أساس خطأ فى جانب صاحب العمل . فيلتزم هذا الأخير بدفعها ولو كان إنهاء العقد متفقاً مع قواعد القانون . إنما يتأسس الحق فيها على مقتضيات العدالة فى جانب العامل ، واعتبارات المصلحة فى جانب المجتمع . فتأبى العدالة ، من ناحية ، أن يطرد العامل فى شيخوخته ، أو فى كهولته ، بغير الحصول على ما يخفف الحرمان الذى يعانيه فى أخريات سنيه ، أو الضيق الذى ينتابه حال نقص قدرته على العمل ، بعد أن أفنى جل عمره ، أو زهرته ، فى خدمة صاحب العمل ورعاية مصالحه ، وساهم ،

فقرة ٢٣٥ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨٤ .

(٢) أنظر ، مثلا ، إستئناف مختلط ٢٢ يناير سنة ١٩١٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣١ ، ص ١٣٤ ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٢ ، ص ٢٢٩ ؛ ١٩ يونيو سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ١٢٩ ؛ وقارن ١٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤٩٠ .

(٣) **Indemnité de licenciement** ، ويطلق عليها ، أحيانا ، **Indemnité d'ancienneté**

(٤) قرب ديبو **DUPOUX** ، مكافأة نهاية الخدمة ، رسالة ، رن **Rennes** ، سنة ١٩٤٢ ص ٢٩ – ٣٠ .

سنوات طويلة . فى نجاح المشروع . عاملا على تنميته . فكيف يسمح لصاحب العمل : الذى يقدر استهلاك الآلة . ويدخر . تدريجياً . ثمنها . لاستبدال آلة جديدة بها : عند فقدها الصلاحية للعمل ، أن يغفل « إستهلاك » العامل . ولا يدخر له مبلغاً يقيه قسوة الحرمان حينما يستبدل به عاملا جديداً بعد فقد قدرته على العمل(٤) . وتقضى مصلحة الجماعة ، من ناحية أخرى ، بأن يوفر للعامل ، بعد فناء عمره كله ، أو جزء كبير منه ، فى خدمتها ، ما يقيه ، هو وذويه ، غائلة البؤس أو العوز ، حتى لا يصيرون ، كلياً أو جزئياً ، عالة عليها ، ومصدر أخطار عديدة لها(٥) .

فمكافأة نهاية الخدمة تخفف ، على الطبقة العاملة ، نوعاً ما . قسوة الأخذ بالفقه الفردى(٦) ، ولا تبدو الحاجة ماسة إليها حيث يتقرر ، حماية للمواطن ، نظام الضمان الاجتماعى(٧) . وفى هذا ما يفسر أن « تأمين الشيخوخة » ، كما سنرى(٨) ، قد حل محل مكافأة نهاية الخدمة . وإذا كان الشارع الفرنسى قد فرضها ، منذمدة طويلة ، للصحفيين ، بنصوص خاصة(٩) ، نظراً لقلة فرص العمل ، بالنسبة لهم ، عن غيرهم(١٠) ، فإنه لم يقررها ، لجميع العملة ، إلا أخيراً (١١) ، تقنيناً لما درجت عليه الاتفاقات الجماعية(١٢) ،

---

(٥) أنظر ، كذلك ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٨٢ ، ص ٩٠٦ — ٩٠٧ ؛ وديبو ، المرجع السابق .

(٦) Doctrine individualiste.

(٧) قارن الأستاذ على العريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، ص ١٣٥ — ١٣٦ .

(٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٣٦ .

(٩) قانون ٢٩ مارس سنة ١٩٣٥ (مواد ق ١٢٢—٩ وما بعدها من تقنين العمل الفرنسى الجديد) . ويقرر القانون الفرنسى للممثلين التجاريين ، إذا إنتهى العقد بغير خطأ جسيم منهم ، عوضاً خاصاً ، يسمى Indemnité de clientèle فى مقابل الزبانة التى استطاعوا تكوينها فى أثناء العقد (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٨٦ وما بعدها ؛ وكامير لانك فى أثناء وج . ليون — كان ، فقرة ٢٩٢) .

(١٠) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٨٢ .

(١١) أمر عال فى ١٣ يوليو سنة ١٩٦٧ .

(١٢) كامير لانك ، وج . ليون — كان ، فقرة ١٦٩ .

وجرت به العادات(١٣) ، ويتأسس تقريره لها على فكرة التعويض(١٤) ، لا الإغاثة . حثاً لصاحب العمل على الاحتفاظ بعامله(١٥) ، وكان ، من ثم ، التزامه بها محصوراً في حدود ضيقة(١٦) (١٧).

---

(١٣) نقض فرنسي ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، قضاء ، ص ٢٦٣ ، وتعليق بريت دي لاجريساي BRÈTHE de la GRESSAYE ، كامير لانك عقد العمل ، فقرة ٢٣١ .

(١٤) كامير لانك ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣٧ ، وكامير لانك ، و ج. ليون — كان ، المرجع السابق .

(١٥) كامير لانك و ج . ليون — كان ، المرجع السابق .

(١٦) يتحدد نطاق مكافأة نهاية الخدمة في القانون الفرنسي في عقد العمل ذي المدة غير المحددة ، إذا أنهاه صاحب العمل بإرادته المنفردة ، بغير خطأ جسيم من العامل دفعه إليه ، ولا يستحقها العامل الذي يترك العمل باختياره ، أو الذي ينتهي عقده لقوة قاهرة ، أو ببلوغه سن التقاعد (أنظر في ذلك كله : كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ٢٣٨ وما بعدها ، وملحق ، فقرات ٢٣٥ وما بعدها ؛ كامير لانك ، و ج. ليون — كان ، فقرات ١٦٩ وما بعدها ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٨٢ ، وما بعدها ؛ أوليبه ، ص ١٤٩ — ١٥١) .

(١٧) كانت مكافأة نهاية الخدمة ، طبقاً للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، « للعمال المعينين بماهية شهرية » ، وكذلك « العمال الذين يؤدون أعمالا عقلية » هي « أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية » ، بحيث « لاتزيد المكافأة على أجر تسعة شهور » ، على أن يعطى من بلغت خدمته عشرين عاماً على الاقل « مكافأة تعادل أجر سنة » ، وكانت لغيرهم من العمال « أجر عشرة أيام عن كل سنة من سني الخدمة » بحيث « لا تجاوز المكافأة أجر ستة شهور » . ولم يكن للعامل ، في الحالتين ، حق ، في هذه القدر ، إلا إذا كان يعمل في مشروع يزيد رأس ماله على الني جنيه » ، والا « فلا يجوز أن تزيد المكافأة على أجر ثلاثة شهور » (مادتا ٢٣ ، و ٢٤ منه) . وزيدت المكافأة ، بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، زيادة محسوسة ، وصارت « للعمال المعينين بالماهية الشهرية أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية » بحيث « لا تزيد المكافأة على أجر سنة ونصف » ، وللعمال الآخرين « أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية » بحيث لاتجاوز المكافأة أجر سنة » (مادة ٣٧ منه) . وسوى ، في قانون العمل القديم بين جميع العمال في قدر المكافأة ، وألغى الحد الأقصى لها ، وصارت المكافأة : تقدر ، في كل الأحوال ، « على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية » ، ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في الخدمة كما كان الحكم في ظل المرسوم بقانون السابق عليه (مادة ٧٣ منه) . وبين ، في القانون ، كيفية توزيع المكافأة عند استحقاقها بوفاة العامل (مادة ٨٢ منه) .

على أن الشارع ، إستناداً إلى التأمين الاجتماعي من الشيخوخة والعجز والوفاة ، ألغى ، في قانون العمل الجديد ، النصوص التي تفرض على صاحب العمل ، الالتزام بمكافأة نهاية الخدمة للعامل في مشروعه . وإكتفى ، كما سنرى (١٨) ، بتحديد المكافأة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عن المدة السابقة على إشتراك عماله في ذلك التأمين . وفات الشارع أن قانون التأمين الاجتماعي لا ينطبق إلا على العمال الخاضعين لقانون العمل الذين " لا تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة ، وتربطهم بصاحب العمل علاقة عمل منتظمة "(١٩) ، كما لا ينطبق على العمال الأجانب الذين تقل مدة عقودهم عن سنة . أو لا توجد إتفاقية ، مع دولهم ، " بالمعاملة بالمثل "(١٩) . ويترتب على هذا حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة عن مدة استخدامه قبل الثامنة عشرة من عمره ، والعامل الأجنبي الذي لا توجد ، مع الدولة التي يتبعها ، إتفاقية " بالمعاملة بالمثل " ، دون أن يكون لأيهما حق عنها في المعاش ، الذي يعتبر عوضاً عن مكافأة نهاية الخدمة .

٢٣٦ — مكافأة نهاية الخدمة التي يلتزم صاحب العمل بدفعها إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية : لما كان معاش الشيخوخة قد حل ، كما أشرنا(١) ، محل مكافأة نهاية الخدمة ، فقد ألزم صاحب العمل بأن يؤدي ،

= وكان حق العامل في المكافأة ، في ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، محصوراً في حدود ضيقة ، فلم يكن له حق فيها إلا إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة ، وصدر إنهاؤه من صاحب العمل ، وإن كان يستحق المكافأة في حالات محددة على سبيل الحصر إذا صدر الإنهاء عنه أو لأمر يتعلق به (أنظر المواد ٢٣ و ٣١ و ٣٢ و ٣/٢٤ منه) . وامتد نظام المكافأة ، بمقتضى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، إلى عقد العمل ذي المدة المحددة ، وتقرر للعامل حق في نصف المكافأة إذا أنهى العقد بعد انقضاء خمس سنوات في الخدمة . وبقي جوهر النظام ، فيما عدا هذا ، على ما كان عليه ، وظل ، كذلك ، قائماً في ظل قانون العمل القديم ، وإن كان قد تقرر ، بمقتضاه ، حق العامل في المكافأة كاملة إذا أنهى العقد بعد عشر سنوات في الخدمة ، وفي ثلثي المكافأة ، إذا أنهاه بعد خمس سنوات في الخدمة ، وثلث المكافأة إذا أنهاه بعد سنتين في الخدمة (أنظر في تفصيلات ذلك كله مؤلفنا في قانون العمل ، المرجع السابق ، فقرات ١٧٧ وما بعدها .

(١٨) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٣٧ .

(١٩) مادة ٢/ب من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٩ .

فقرة ٢٣٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣٥ .

حين إنتهاء عقد العمل ، إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، مكافأة نهاية الخدمة ، التي يلتزم بدفعها للعامل ، عن مدة عمله لديه ، السابقة على إشتراكه فى « التأمين من الشيخوخة والعجز والوفاة » .

وتقدر المكافأة عن المدة السابقة على تاريخ نفاذ قانون العمل القديم : وهو ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، طبقاً لقواعد المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢(٢) ، التي كانت تحددها ، للعمال ذوى الأجور الشهرية ، بأجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من مدة الخدمة ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تزيد المكافأة ، حتى ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، عن أجر سنة ونصف(٣) ، وللعمال الآخرين بأجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر خمسة عشر يوماً من كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تزيد المكافأة ، حتى ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، عن أجر سنة(٤) . وتقدر المكافأة ، عن المدة اللاحقة على ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، طبقاً لقواعد قانون العمل القديم(٥) ، التي كانت تحددها بأجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية ، دون حد أقصى (٦) .

وتقدر المكافأة على أساس الأجر الأخير . وإذا تغيرت ، فى أثناء الخدمة ، طريقة تحديد أجر العامل ، وأصبح يقدر بغير الشهر ، بعد أن كان مستخدماً بأجر شهرى ، قدرت المكافأة : عن كل مدة خدمته ، على أساس أنه من ذوى الأجر الشهرى (٧) . وإذا حدث العكس ، قبل ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، وأصبح يقدر أجره شهرياً ، بعد أن كان أجره يحدد على أساس آخر ، حسبت المكافأة : عن كل مدة الخدمة ، على اعتبار أنه من ذوى الأجور

---

(٢) مادة ٣٧ منه .
(٣) مادة ٢/٣ (أ) من قانون الإصدار .
(٤) مادة ٢/٣ (ب) من قانون الإصدار .
(٥) مادة ٧٣ منه .
(٦) مادة ٣/٣ من قانون الإصدار .
(٧) مادة ٤/٣ من قانون الإصدار .

الشهرية . أما إذا كان هذا التغيير الأخير قد وقع ، بعد ٧ أبريل سنة ١٩٥٩ ، قدرت مكافأة كل مدة على حسب نوعها . فتحسب . المدة الأولى ، على أساس أنه عامل بأجر غير شهرى . والمدة الثانية على أساس أنه من ذوى الأجر الشهرى(٨) ، وإن كانت العبرة ، فى كل الأحوال ، بالأجر الأخير له .

٢٣٧ – الإلتزام بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل بعد سن الستين : ويلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل ، عن مدة عمله بعد سن الستين ، – إذا لم تكن له حقوق عنها فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (١) – ، مكافأة نهاية الخدمة حين إنتهاء عمله لديه ، قدرها « أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية » (٢) ، لتكون المدة القصوى ، التى تستحق عنها هذه المكافأة ، هى عشر سنوات .

ولم يبين ، فى القانون ، المستحقين لهذه المكافأة إذا إنتهت خدمة العامل بوفاته(٣) . ولا مناص من القول بدفعها إلى ورثته ، حسب أنصبتهم فى الميراث .

---

(٨) مادة ٤/٣ من قانون الإصدار .

فقرة ٢٣٧ :

(١) يستحق معاش الشيخوخة ببلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظف المعامل به (مادة ١٨/ (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) . «وإنما يقف سريان أحكام هذا التامين على المؤمن عليه ببلوغه سن الستين» (مادة ١/٣٦ من القانون المشار إليه). وأجيز ، مع ذلك ، للعامل ، الموجود فى الخدمة فى تاريخ العمل بقانون التأمين الاجتماعى ، وهو أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ ، الاستمرار فى العمل بموافقة صاحب العمل ، أو الالتحاق بعمل جديد ، بعد بلوغه الستين من عمره ، مع خضوعه لأحكامه ، إذا كان يترتب على استمراره فى العمل ، أو إلتحاقه بعمل جديد ، بعد بلوغها ، « استكمال مدة الإشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش حتى بلوغه سن الخامسة والستين» ، على ألا يكون « قد صرف تعويض الدفعة الواحدة » (مادة ١/١٦٣ القانون المشار إليه) . ولا يكون للعامل حقوق فى تأمين الشيخوخة عن مدة عمله بعد سن الستين إلا فى هذه الحدود الضيقة ، وهذه الحقوق مؤقتة بطبيعتها ، لأنها خاصة بالعمال ، الذين يكونون فى الخدمة فى أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ .

(٢) مادة ٧٥ عمل .

(٣) أنظر المادة ٨٢ عمل قديم .

٢٣٨ ــ الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة فى تلك الحالة : قد يتبادر أن مكافأة نهاية الخدمة تعويض عن ضرر لحق العامل بفقده العمل . ولكن تنافرها مع التعويض واضح ، إذ يلتزم صاحب العمل بدفعها ، ولوكان إنهاء العقد غير مشوب بخطأ ما ، من ناحية . ويستحقها العامل ولو لم يصبه إنهاء العقد بأدنى ضرر ، وليس لهذا الضرر ، على فرض وقوعه ، أى تأثير على قدر المكافأة ، من ناحية أخرى(١) . لذلك إتجه الفقه الفرنسى إلى إعتبارها ملحقاً للأجر(٢) ، إذ تجد سببها فى العمل الذى أداه العامل(٣) ، وتكون ، من ثم ، « أجراً مؤجلا »(٤) . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا التكييف ، وقررت « أن مكافأة نهاية الخدمة ، التى تعطى مع الأجر ، تكوّن ملحقاً للأجر فى مقابل عمل أُدّى فى الماضى ، فتعتبر ملحقاً للأجر الأصلى »(٥) ، وتبعاً لهذا أخضعتها للتقادم الخاص بالأجر(٦) ، وإن كان القضاء قد رفض أن يمد إليها إمتيازه(٧) .

نعرض هذا التكييف لنقد الفقه الفرنسى الحديث ، لأن الحق فى المكافأة معلق على صدور الإنهاء من صاحب العمل ، ولا يكون للعامل حق فيها إذا ترك العمل باختياره ؛ أو فقده بقوة قاهرة(٨) ، ولوكانت أجراً على عمل

فقرة ٢٣٨ :

(١) ديبو ، المرجع السابق ، ص ٤٣ وما بعدها ؛ ديران وڤيتو ، جز ٢ ، فقرة ٤٨٥ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٧١ ؛ ج. ليون -كان ، الأجور ، فقرة ١٨٠ ؛ دبران وجالان ، فقرة ٢-٣٠٩/ ب .

(٢) Complément de salaires

(٣) ديران وڤيتو ، المرجع السابق؛ديبو ، المرجع السابق ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص٤٧٢ .

(٤) Salaire différé .

(٥) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٤٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٥ - ٢ - ١٢٦ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ٨ أبريل سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٢٩٧ .

(٦) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٤٥ المشار إليه ؛ وأنظر ، كذلك ، ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٧) إستئناف پاريس ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، جازيت دى پاليه ١٩٤١ - ٢ - ٤٧٦ ؛ جرينوبل Grenoble التجارية ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ؛ دالوز ١٩٦٦ ، مختصر ، ص ٤٠ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٩ ، هامش ١٦ .

أداه ، لاستحقها ، فى كل الأحوال ، أيا كانت طريقة إنهاء خدمته(٩) . كما أن قدر المكافأة يتحدد على أساس أجر السنة الأخيرة ، ولو كانت أجراً لتعين الرجوع ، فى تحديدها ، إلى الأجر السنوى الذى قبضه ، تباعاً ، فى طيلة مدة خدمته(٩) . وقد تأثرت محكمة النقض الفرنسية بنقد الفقه . فعادت وأنكرت عليها تكييف الأجر ، وقررت أن « مكافأة نهاية الخدمة » التى تستحق للعامل بإنهاء عقد العمل ، وفى لحظة إنهائه ، ليست مقابلا للعمل الذى أداه ، وليست ، من ثم ، عنصراً لأجره »(١٠) . ويعتبرها الفقه الحديث تعويضاً(١١) ، يعتبر الفصل مصدره ، وليس فقط مناسبة الوفاء به(١٢) . وإذا كان صاحب العمل يلتزم بدفع المكافأة . ولو كان يستعمل حقه ، فإن التزامه يتأسس على مخاطر السلطة فى مشروعه ، لا على الخطأ(١٢) . كما أن المكافأة إذا كانت تعوض عن فقد ميزات الأقدمية فى المشروع(١٣) ، التى يفتقدها ، ولو وجد ، فور فصله ، عملا آخر ، لابد أن يعتبر مبتدئاً فيه(١٣) ، فإن هذا التعويض ، الذى تمثله المكافأة ، يحدد جزافاً ؛ على أساس مدة خدمته ، لا على قدر الضرر الفعلى الذى لحقه ، ويتفق ، فى صفته الجزافية ، مع الشرط الجزائى(١٤) .

أما عندنا ، فلا يمكن تأسيس مكافأة نهاية الخدمة على فكرة التعويض ؛

(٩) أنظر ، على الخصوص ، كامبرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٣٦ ؛ وموسوعة إنهاء عقد العمل ، ص ١٥٣ وما بعدها .

(١٠) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٥٧ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٨ ، ص ٣٤٩ ؛ وملاحظات بران BRUN ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٩١ ، وتعليق بريت دى لاجريساى BRETHE de la GRESSAYE ؛ و ٥ فبراير سنة ١٩٥٨ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٩ ، ص ٣٥٠ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٣٢٢ .

(١١) كامبرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٣٧ ، وموسوعة إنهاء عقد العمل ، ص ١٥٧ وما بعدها ؛ بران BRUN ، ملاحظات على نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٥٧ و ٥ فبراير سنة ١٩٥٨ ، المشار إليهما ؛ مجموعة بران ، ص ٣٥٣ ؛ وقرب أوليبه ، ص ١٥٠ .

(١٢) كامبرلانك ، المرجعان المشار إليهما .

(١٣) بران ، الملاحظات المشار إليها سابقاً ، هامش ١١

(١٤) كامبرلانك ، المرجعان المشار إليهما .

والرأى ، الذى يأخذ بها فى الفقه الفرنسى ، لا يستقيم مع قواعد المكافأة فى القانون المصرى ، الذى يقرر ، فى كل الأحوال ، مكافأة للعامل ، ولو ترك العمل باختياره(١٥) ، أو فقده لقوة قاهرة ، على نقيض حكم القانون الفرنسى(١٦) . ويصعب ، فى الواقع ، عدم الأخذ بالتكييف ، الذى هجرته محكمة النقض الفرنسية ، لأن الالتزام بدفع المكافأة ، وإن تأخر حلوله إلى نهاية العقد ، يجد سببه فى التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه . فيعتبر ، من ثم ، ملحقاً للأجر ، يتأخر دفعه إلى حين إنتهاء العقد . وقد أخذت محكمة النقض بهذا التكييف ، واعتبرت المكافأة « نوعاً من الأجر الإضافى » . لأن « سببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذى تم بينهما »(١٧) . كما نص ، صراحة ، على أظهر نتائجه ، فاعتبرت المكافأة ، كالأجر ، حقاً ممتازاً(١٨) ، وسويت به فى القيود الواردة على الحجز عليه ، أو النزول عنه(١٩) . ويتعين ، فى رأينا ، إخضاع المكافأة لجملة النظام القانونى للأجر ، باعتبارها نوعاً منه ، فلا تجوز ، مثلا ، المقاصة ، بينها وبين قرض من صاحب العمل إلا فى حدود العشر(٢٠) .

٢٣٩ — خاتمة فى إلتزامات صاحب العمل : يظهر ، بعد هذا العرض ، أن الشارع ، فى تنظيمه لعقد العمل الفردى فى قانون العمل ، قد أحاط العامل ، فى علاقته بصاحب العمل ، بضمانات هامة ، وقرر له حقوقاً كثيرة .

وزيادة فى ضمان حقوق العامل ، المقررة له فى ذلك القانون ، يكون أصحاب الأعمال ، حال تعددهم ، متضامنين فى الوفاء للعامل بجميع تلك الحقوق ، وإن كانت صياغة النص ، باعتبارهم « مسئولين بالتضامن فيما

---

(١٥) راجع سابقا ، فقرة ٢٢٧ . ومع ذلك ، كان العامل لايستحق مكافأة كاملة ، فى ظل قانون العمل القديم ، إلا إذا أمضى عشر سنوات فى الخدمة (مادة ٨٠ عمل قديم)

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٣٥ ، هامش ١٦ .

(١٧) نقض ١٦ أكتوبر سنة ١٩٥٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٩ ، رقم ٨٣ ، ص ٦٥٩ .

(١٨) مادة ٥ عمل .

(١٩) مادة ٢/٤١ عمل .

(٢٠) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل غانم ، فقرة ٢١٣ .

بينهم عن أية مخالفة « لأحكام القانون(١)، لا تمتاز بالوضوح . وفضلا عن هذا ، « يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل فى الوفاء بجميع التكاليف » التى يفرضها هذا القانون(١) . وعلى ذلك ، لايكون حق عمال المقاول من الباطن ، فى مطالبة المقاول الأصلى ، محدوداً بالقدر الذى يكون هذا الأخير مديناً به للمقاول من الباطن ، كما تقضى المادة ٦٦٢ /٢ من المجموعة المدنية ، بل يكون المقاول الأصلى متضامناً مع هذا الأخير فى الوفاء ، لهؤلاء العمال ، بجميع الحقوق المقررة لهم فى ذلك القانون .

فقرة ٢٣٩ :
(١) مادة ٨ عمل .

الباب الخامس

فى انحلال عقد العمل

٢٤٠ — انحلال عقد العمل ، تقسيم .

٢٤٠ — انحلال عقد العمل ، تقسيم : يقصد بإنحلال (١) عقد العمل زواله بعد إبرامه(٢) ، فتنقطع به العلاقات التى أنشأها بين طرفيه ، وتنقضى الالتزامات التى رتبها فى ذمة كل منهما . ويعتبر الإنحلال بهذا المعنى ، لعقد العمل ، مصيراً محتوماً ، لأن التوقيت فيه ، كما قدمنا(٢) ، مفروض على طرفيه : ينتهى عقد العمل ذو المدة المحددة ، أو غير المحددة ، حينما ينفد الغرض الذى توخاه العاقدان بإبرامه . ولكن ، قد يعترضه ما يعوق تنفيذه ، فتنقضى العلاقات التى ولدها قبل تحقيق ما أراده العاقدان منه . وتختلف الآثار القانونية لانقضاء العقد ، عادة ، على الوجه الأول ، عن إنتهائه ، عرضاً ، على الوجه الأخير .

إنما قد يطرأ ، فى أثناء تنفيذ العقد ، تغيير على علاقات العمل ، بإنتقال ملكية المشروع إلى صاحب عمل جديد غير الذى أبرمه ، أو بانفراد أحد العاقدين بتعديل بند فيه ، أو بطروء إستحالة مؤقتة تعوق تنفيذه ، ويتعين البحث فى أثر هذا التغيير على عقد العمل .

فقرة ٢٤٠ :

(١) Dissolution .

(٢) يخرج ، بناء على هذا ، بطلان العقد عن نطاق الإنحلال على ذلك التحديد الذى أخذ به فى التقنين المدنى (أنظر عنوان المواد ١٥٧ وما بعدها) ، إتباعا لمسلك بعض الكتاب (أنظر مثلا ، ڤانسان VINCENT : إنحلال عقد العمل ؛ والدكتور عبدالرزاق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، جزء أول ، فقرة ٤٥٦) . على أن الغالب ، فى الفقه ، إعطاء هذا الاصطلاح معنى واسعاً يشمل البطلان (أنظر ، مثلا ، دى باج DE PAGE ، جزء ٢ ، فقرة ٧٥٢ ؛ بونكاز BONNECASE ، جزء ٢ ، فقرة ٦١٣) . وقد أخذنا فى رسالتنا « حسن النية فى كسب الحقوق » ، باريس سنة ١٩٥١ ، بهذا التحديد الأخير (أنظر هذه الرسالة ، فقرة ١ ، هامش ١) .

وأياً كانت طريقة إنهاء العقد ، فقد أخضعت ، لتقادم مخصوص ، الدعاوى الناشئة عنه .

وعلى ذلك ، ينقسم الباب إلى أربعة فصول ، نتناول ، فى الأول ، أثر تغير علاقات العمل ، ونبحث ، فى الثانى ، الإنهاء العرضى لعقد العمل ، ونكرس الثالث للإنهاء العادى له ، ونخصص الأخير لتقادم الدعاوى الناشئة عنه .

الفصل الأول

فى أثر تغير علاقات العمل

٢٤١ — أثر تغير علاقات العمل ، تقسيم .

٢٤١ — أثر تغير علاقات العمل، تقسيم : يرجع تغير علاقات العمل ، كما أشرنا (١) ، إما إلى إنتقال ملكية المشروع ، الذى يستخدم فيه العامل ، إلى صاحب عمل جديد ، وإما إلى إنفراد أحد العاقدين بتعديل بند فى عقد العمل ، دون رضاء العاقد الآخر مقدماً به(٢) ، وإما إلى إستحالة تنفيذ أحد العاقدين ، مؤقتاً ، لالتزامه الناشىء عن العقد ، لقوة قاهرة . وعلى ذلك ، نبحث ، على التوالى ، أثر إنتقال ملكية المشروع ، وأثر الإنفراد بتعديل بند فى العقد ، وأثر إستحالة التنفيذ المؤقتة ، على عقد العمل ، كلا فى مبحث على حدة :

المبحث الأول

فى إنتقال ملكية المشروع

٢٤٢ — أثر انتقال ملكية المشروع وفقا للمبادىء العامة ، ٢٤٣ — أثر انتقال ملكية المشروع وفقا لقانون العمل .

فقرة ٢٤١ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٠ .

(٢) أما تعديل العقد ، الذى يتراضى طرفاه عليه ، فرغم أنه يغير ، كذلك ، فى علاقات العمل ، إلا أنه لا يثير أية صعوبة ، تستحق البحث .

٢٤٢ – أثر إنتقال ملكية المشروع وفقاً للمبادىء العامة : لايثور البحث فى أثر إنتقال ملكية المشروع على عقد العمل إلا حال نزول صاحب العمل عنه ، بتصرف قانونى ، إلى غيره(١) . وتجب التفرقة ، فى أثر هذا النزول ، بين نوعى عقد العمل من حيث مدته . فإذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، لايكون لنزول صاحب العمل عن مشروعه ، أو عن إحدى منشآته ، بأى عمل قانونى ، أثر ما على العقد ، الذى يبقى : رغم هذا النزول ، بقوته الملزمة ، إلى نهاية مدته ، وتقوم ، من ثم ، مسئوليته العقدية ، قبل العامل ، إذا نزل عن المشروع ، الذى إستخدمه فيه ، قبل نهاية المدة المحددة فى عقده(٢) . أما إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، يجوز لصاحب العمل ، وفقاً للقواعد العامة ، إنهاؤه بإرادته المنفردة(٣) .

على أن الخلف ، فى كل الأحوال ، يبقى أجنبياً عن عقد العمل ، ولو كان يعلم به « وقت إنتقال الشىء إليه »(٤) ، لأنه ليس من « مستلزمات » المشروع الذى إنتقل إليه(٤) . ولايلتزم ، من ثم ، بالإبقاء على العامل ، كما لايلتزم هذا الأخير بالاستمرار فى العمل عنده ، ولا يعتبر كل منهما ، حالئذ ، قد نقض ، أو أنهى ، عقداً قائماً ، بل رفض إبرام عقد عمل جديد (٥) .

٢٤٣ – أثر إنتقال ملكية المشروع وفقاً لقانون العمل : خرج الشارع ، فى قانون العمل ، على المبادىء العامة ، حماية للعامل ، وإبقاء له على مورد

فقرة ٢٤٢ :

(١) ذلك أن إنتقال ملكية المشروع إلى الدولة ، نتيجة لتأميمه ، يترتب عليه ، وفقاً للمبادىء العامة ، إنقضاء عقود العمل القائمة بين صاحبه وعملته . وإنتقال ملكية المشروع ، بسبب الوفاة ، إلى الورثة ، يترتب عليه إما إنتهاء عقود العمل إذا كانت شخصية صاحبه قد روعيت فى إبرامها ، إما إلى بقائها ، والتزام الورثة بها فى حدود ماآل إليهم فى التركة (مادة ١/٦٩٧ مدنى ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٩) .

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١١

(٣) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٤) مادة ١٤٦ مدنى ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٢ .

(٥) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

رزقه ، بمقتضى المادة ٩/٢ منه . التي تقرر « فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه ، يبقى عقد إستخدام عمال المنشأة قائماً »(١) . وعلى ذلك ، لايكون ، لانتقال ملكية المشروع أو إحدى منشآته . بأى تصرف ، مهما كان نوعه . — بيعاً ، ولو كان بالمزاد العلنى(٢) أو كان جزئياً(٣) ، أو تقديمه حصة فى شركة(٤) ، أو إندماج فى شركة أخرى(٥) — ، أثر على عقد العمل ، الذى يبقى قائماً مع الخلف الخاص ، وتستمر علاقات العمل ، بقوة القانون ، ودون حاجة لأى إجراء ، بين هذا الأخير وعملة المشروع ، أو المنشأة ، ويكون وضعهما كما لو كان العقد قد أبرم ، منذ البداية ، بينهما(٦) . وتعتبر ، من ثم ، مدة خدمة

فقرة ٢٤٣ :

(١) تستثنى المادة ٩/٢ عمل ثلاث حالات : التصفية والإفلاس « والإغلاق النهائى المرخص فيه » . ويشار ، على مايظهر ، بعبارة « المرخص فيه » ، التى قيد بها أثر الإغلاق النهائى على عقد العمل ، إلى المادة ١٠٧ عمل ، التى أحيل ، بمقتضاها ، على رئيس مجلس الوزراء ، لتشكيل لجنة للفصل فى « طلبات المنشآت لوقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها » ، وحرم ، على أصحاب الأعمال ، وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة » . وقد حلت هذه الأحكام محل التشريعات السابقة التى كانت تستلزم ترخيص سلطة عامة لوقف العمل فى بعض المشروعات (الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ ، الخاص « بترك الوظيفة أو التوقف عن العمل فى العمليات والمؤسسات ذات المنفعة العامة » ، والأمر العسكرى رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٠ ، والأمر العسكرى رقم ٥٤٤ لسنة ١٩٤٤ ، التى ظلت قائمة بعد إلغاء الأحكام العرفية ، بمقتضى المادة ١/أ من المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ « بشأن استمرار العمل ببعض التدابير المتعلقة بالشئون الاجتماعية » . وقد ألغى هذا المرسوم بقانون صراحة ، بالمادة ٤/١٤ من القرار بقانون بإصدار قانون العمل القديم ، وسقطت معه تلك الأوامر العسكرية ، واستعيض عنها بالمادة ٦ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨) .

(٢) مادة ١/٩ عمل .

(٣) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٥٤ ، مشار إليه فى كاميرلانك ، عقد العمل ، ص ١٠١ ، هامش ٦ .

(٤) نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٥٨ ، مشار إليه فى كاميرلانك ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ ، هامش ١ .

(٥) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، دالوز ١٩٥٦ ، قضاء ، ص ٧٥٢ .

(٦) نقض ٢٧ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١٤١ ، ص ٧٩٩ ؛ وأنظر كذلك ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٣ .

ويبقى عقد العمل ، تلقائيا ، دون أن يكون لإرادة أحد ذوى الشأن دخل فى بقائه (نقض فرنسى =

العملة متصلة فى حساب أقدميتهم فى المشروع(٧) . وتنطبق القاعدة ، بالأولى ، حال إيجار المشروع ، فتستمر ، مع المستأجر ، عقود العمل التى أبرمها المالك قبل الإجارة (٨) ، وتستمر ، مع هذا الأخير ، بعد إنتهاء الإجارة ، عقود العمل التى أبرمها المستأجر إبان سريانها(٩) ، وحال منح التزام مرفق عام ، فتستمر ، مع ملتزمه ، عقود العمل التى أبرمتها جهة الإدارة ، قبل منحه (١٠) ،

---

٣ مارس سنة ١٩٧١ ، الأحكام الكبيرة فى قانون العمل (ج. ليون - كان G. LYON-CAEN وج . پليسييه J. PÉLISSIER) ، رقم ١٠٥ ، ص ٢٧٨ ، لأنه يتحقق ، وفقاً لعبارة المحكمة ، بحكم القانون لا نتيجة لاتفاق الأطراف المعنية . فلا يكون على صاحب العمل أن يخطر عماله بالنزول عن المشروع الذى يزمع القيام به (نقض فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٦٦) ، ولا على صاحب العمل الجديد أن يرضى به . وإذا أخطر صاحب العمل القديم عماله بالفصل ، واستخدمهم خلفه فى المشروع ، فلا يقع الفصل ، ولا تبرم عقود جديدة مع هذا الأخير ، بل تكون عقود العمل ، التى تربطهم بصاحب العمل القديم ، هى التى إستمرت ، بحكم القانون ، مع صاحب العمل الجديد . ويكون الحكم ، الذى قضى للعامل ، بمكافأة عن مدة خدمته لدى صاحب العمل القديم ، تأسيساً على وجود عقدين إنتهى أولهما بفصله من الخدمة وأبرم الثانى بعده ، قد خالف القانون الذى يقضى باستمرار العقد ، الذى أبرمه السلف ، مع خلفه فى ملكية المشروع (نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه) . وإذا رفض العامل الخدمة مع صاحب العمل الجديد ، كان رفضه إنهاء للعقد من جانبه ، ويتحمل آثار الإستقالة (نقض فرنسى ٢٧ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٩١ ؛ و١٦ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٤ ، ص ٤٧٥) ، ولا يستطيع العامل ، حالئذ ، الادعاء بأن تغير صاحب العمل يعتبر تغييراً لبند أساسى فى عقد العمل ليلقى ، على عاتق صاحب العمل القديم ، تبعة إنهاء عقده (ج . ليون - كان و پليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه) . وإذا عمد صاحب العمل الجديد إلى تعديل فى العقد لم يقبله العامل ، نسب إليه إنهاء العقد ، وألزم بآثاره القانونية ، ولا يستطيع العامل الرجوع على صاحب العمل القديم ، الذى لا يمكن أن ينسب إليه إنهاؤه (نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ٢ - م ١٩٥) .

(٧) نقض فرنسى ١٨ مايو سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨-٢-٢٧٧ ؛ ٨ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ -١- ٢١٦ ؛ ٢٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٥ ، ص ٤٧٤ ؛ و١٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٧- ٤- ٥٦ (ولو اتفق الطرفان على تعديلات فى تنفيذ العمل) .

(٨) نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٨٠ .

(٩) نقض فرنسى ١٦ أبريل سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٥٩ ، مختصر ، ص ٩٨ ؛ و ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ -٢- م ٢٨٠ .

وتستمر ، مع جهة الإدارة ، عند إنهائه ، عقود العمل التى أبرمها ملتزمه فى أثناء مدته(١٠) .

وليس لانتقال ملكية المنشأة ، بوفاة صاحب العمل ، إلى خلف عام ، أو بسبب عام ، أثر على عقد العمل كذلك ، وفقاً للمادة ٢/٩ ، المشار إليها ، لعموم عبارتها . على أن إنصراف أثر العقد إلى الخلف العام ، أو بسبب عام ، على هذا النحو ، يتفق مع المبادىء العامة ، حيث قضى ، فى المادة ١/٦٩٧ من المجموعة المدنية ، كما سنرى(١١) ، بأن « لاينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل مالم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد » . ولكن البعض(١٢) قد ذهب ، إعتماداً على ظاهر النص(١٣) ، إلى القول باستمرار العقد مع الوارث ، ولو كان لشخصية المورث إعتبار عند التعاقد ، فيلتزم ، حالئذ ، بإتباع القواعد الشكلية(١٤) ، إذا ما أراد إنهاءه . ولا يمكن التسليم بهذا الرأى . فمؤدى القول به أن يلتزم الوارث بالعقد ذى المدة المحددة إلى نهاية مدته . وهذه النتيجة وحدها تكفى لعدم الأخذ به . ونرى ، على العكس منه ، إنفساخ العقد بوفاة صاحب العمل ، إذا كان لشخصيته إعتبار حين إبرامه ، فلايلتزم وارثه بالقواعد الشكلية للإنهاء إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، ولا بآثار العقد إلى نهاية مدته إذا كان ذا مدة محددة . فالمادة ٢/٩ ، كما يظهر فى عبارتها ، خاصة بالمشروعات ، والغالب ، فيما يبرمه أصحاب الأعمال خاصاً بها ، ألا يكون لشخصيتهم أدنى إعتبار فيها ، فيكون ما نص عليه ، فى المادة ٢/٩ ، متفقاً مع ما جاء فى المادة ١/٦٩٧ من المجموعة المدنية . وفضلا عن هذا ، فالمادة ١/٦٩٧ تعتبر تفسيراً لإرادة العاقدين وقت إبرام العقد ، فإذا كانت شخصية العاقد قد روعيت فى إبرامه ، لايكون ثمة شك فى إنصراف نيتهما ، وقت التعاقد ، إلى إنفساخ العقد بوفاته .

---

(١٠) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٨ ، والأحكام المشار إليها ص ١٠٢ ، هامشى ٥ و ٦ .

(١١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٤ .

(١٢) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ .

(١٣) مادة ٢/٨٥ عمل قديم ، المقابلة للمادة ٢/٩ عمل .

(١٤) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٨٧ و مابعدها .

وأثير ، فى القانون الفرنسى ، شىء من الشك ، — حول ضرورة وجود علاقة قانونية بين المالكين المتعاقبين للمشروع ليستمر عقد العمل قائماً(١٥) —، لا محل له البتة فى القانون المصرى ، الذى تقطع نصوصه بعدم إستلزام هذه العلاقة(١٦) ، بحيث يستمر عقد العمل ، الذى أبرمه مالك المشروع ، مع مالكه اللاحق ، ولو لم توجد بينهما علاقة قانونية ، كحالة الملتزمين المتعاقبين لمرفق عام(١٧) ، والتأميم(١٨) ، والوضع تحت الحراسة القضائية(١٩) . وهذا ما سلمت به ، فى كل أولئك ، وفى غيره(٢٠) ، محكمة النقض الفرنسية ، رغم أن النصوص ، عندها ، ليست قاطعة فى الدلالة عليه(٢١) .

فكل ما استلزمه القانون ، لاستمرار عقد العمل ، بقاء المشروع قائماً ، باعتباره حقيقة إقتصادية ، أو فنية ، تحت إدارة جديدة(٢٢) . ويستقل قضاة

---

(١٥) أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٢ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢–٢٦١ . وأنظر روان Rouen المدنية ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٢٩ (جازيت دى پاليه ١٩٢٩ –٢– ١٠٣٥) الذى قضى بعدم إنطباق النص إلا فى حالة الاستخلاف على المشروع

(١٦) مادة ٢/٩ عمل .

(١٧) نقض فرنسى ٢٧ فبراير سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٤ ، ص ٢٥٢ ؛ ٢١ أبريل سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٧١ .

(١٨) نقض فرنسى ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، قضاء ، ص ١١٠ .

(١٩) قرب نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٤٤٨ ؛ و ٧ يوليو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ١١٢ (استمرار عقد العمل مع المدير الذى عين لإدارة الشركة التى كانت فى حالة تسوية قضائية ، وهى حالة تقابل الصلح الواقى من التفليس عندنا) .

(٢٠) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٤٧ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٧ –٢– ٣٨٢٤ ؛ ٢٠ فبراير سنة ١٩٤٧ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٧ –٢– ٣٦٤٤ (ألزم اليهود الذين طردوا من منشآتهم ، فى أثناء الحرب العالمية الثانية ، بالإبقاء على العمال الذين استخدمهم مديروها ، رغم أن قانونا صدر ، بعد تحرير فرنسا من الإحتلال الألمانى ، أنكر ، بأثر رجعى ، صفة هؤلاء المديرين)

(٢١) مادة ٨/٢٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل القديم ، التى صارت المادة ق ١٢/١٢٢ من تقنين العمل الجديد .

(٢٢) نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ –٢– م ١٩٢ ؛ ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ –٢–م ٢٨٠ ؛ ٣ نوفمبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ –٢– م ٢٩٢ .

الموضوع بتقدير توافر هذا الشرط ، وفقاً للأدلة المقدمة فى الدعوى(٢٣) . وتراعى محكمة النقض الفرنسية ، فى تقديره له « تأمين الوظيفة »(٢٤) ، الذى يجد فيه النص حكمته(٢٥) ، ولا تقتضى بقاء المشروع مادياً ، بأجهزته وأدواته ، فى رقعة جغرافية معينة ، بقدر ما تقتضى بقاء موضوعه ، وتبعاً له إستمرار النشاط الاقتصادى الذى يزاوله ، ولو فى شكل جديد ونطاق أضيق(٢٦) ، أو تغيرت طرائق الإنتاج فيه (٢٧) . فلا يقصد بالمشروع ، أو بالمنشأة وفقاً لعبارة المـادة ٢/٩ المشار إليها ، تنظيم معين لإنتاج السلع أو تبادل الخدمات ، بعناصره المادية والمعنوية والبشرية (٢٨) ، ولكن يراد به ، فى هذا الخصوص ، نشاط معين ، ليظل المشروع ، أو المنشأة ، قائماً ، طالما بقى هذا النشاط مستمراً ، ولو إختفى التنظيم الذى كان يقوم به ، وحل ، بدلاً منه ، تنظيم جديد(٢٩) . فإذا رحلت شركة ، كانت تقوم بتنظيف العقارات ، وأخذت معها جميع مهماتها ، وجاءت مكانها شركة جديدة ، كانت الخدمة ، وهى « عملية التنظيف » ذاتها ، هى المشروع ، أو المنشأة ، الذى ظل قائماً ، وإستمرت مع الشركة الجديدة ، عقود العملة فى الشركة القديمة (٣٠) . ولكن النص لا ينطبق إذا إنتهى نشاط المشروع ، الذى يستخدم العمال فيه ، ولو أنشىء فى أمكنته ، مشروع جديد ، منقطع الصلة به ، يقوم باستغلال آخر ، إذ لا يمكن القول ، حالئذ ، بأن المشروع قد إستمر فى نشاطه ، تحت إدارة جديدة ،

---

(٢٣) نقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ -٢- ٦٢٣ ؛ ٢٧ فبراير سنة ١٩٣٤ المشار إليه .

(٢٤) «Securité de l'emploi» .

(٢٥) أنظر الأحكام المشار إليها سابقا ، هامش ٢٢ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ -٢- م ٢٠٩ .

(٢٧) نقض فرنسى ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ -١- م ٢١ .

(٢٨) راجع سابقا ، فقرة ١٥ .

(٢٩) ج. ليون - كان وپليسيه ، تعليق على نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه ، والأحكام المشار إليها ص ٢٨٢ ، سطور ٢٩-٣٥ .

(٣٠) نقض فرنسى ٣ يوليو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، قضاء ص ١٦ : «Le service de nettoyage — constituait à lui seul une entreprise»

لتستمر عقود العمل معه ، ولكن مشروعاً جديداً قد إستخدم ذات الأمكنة لمباشرة نشاط آخر(٣١) .

وإذا كان المقصود بالمشروع ، أو بالمنشأة ، مجرد نشاط معين ، فإنه يستوى أن يكون موضوعه إقتصادياً ، كاستغلال تجارى ، صناعى ، أو زراعى ، أو يقوم بنشاط آخر . ويتسع لمعاهد التعليم الخاصة ، ودور الصحف(٣٢) ، والمستشفيات الخاصة ، بل والعقارات المعدة للسكنى ، فيبقى قائماً ، مع المالك الجديد ، عقد العمل مع « بواب العمارة » (٣٣) .

ولا يمكن تأسيس حكم المادة ٢/٩ ، المشار إليها ، على الأفكار التقليدية فى القانون المدنى ، كالتجديد ، أو الحوالة ، أو الاشتراط لمصلحة الغير (٣٤). بل نجد حكمتها ، كما عنيت محكمة النقض الفرنسية بإيضاحه ، فى ضمان الاستقرار فى الوظيفة لمصلحة العملة(٣٥) . ويتفق ، من ثم ، مع الاتجاه الحديث فى القانون المقارن ، بعد أن « ترتب على التقدم الاقتصادى الذى تم فى العصر الحديث ، وإنتشار الصناعة وتركزها ، أن أصبحت صلة العامل بالمصنع ، أو بالمنشأة ، أقوى منها برب العمل المتعاقد معه ، وكاد العقد أن يفقد صفته الشخصية فى الواقع . و(صار) من الواجب ، بناء على ذلك ، أن تغير شخصية المالك لا يؤثر على مركز العامل »(٣٦) . لذلك ، رئى ، فى هذا الحكم ، أحد

---

(٣١) إستئناف باريس ٢٤ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ —١—س ٥٣ . ويعتبر صاحب العمل القديم ، بانهاء نشاطه ، قد أنهى عقود العمل مع عماله .

(٣٢) كامير لانك ، المرجع السابق .

(٣٣) إستئناف باريس ٣٠ أبريل سنة ١٩٦٠ ،(مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٠—٤—١٧٥)، مشار إليه فى كامير لانك ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ ، هامش ١ .

(٣٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١١ .

(٣٥) راجع الأحكام المشار إليها سابقا ، هامش ٢٢؛ ونقض فرنسى ٣ يوليو سنة ١٩٧٩ المشار إليه : «Destiné à garantir aux salariés la stabilité de leur emploi»

(٣٦) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى (جزء ٣ ، ص٥٤٨) تعليقاً على المادة ١/٩٦٩ منه ، التى كانت تقضى بأن « إذا بيعت منشأة إقتصادية أو طرأ عليها تعديل بسبب إدخالها فى شركة أو إدماجها فى منشآت أخرى أو طرأت عليها تغيرات من هذا النوع ، فإن جميع عقود العمل السارية وقت البيع أو التعديل تبقى نافذة بين رب العمل الجديد والعمال» . وقد حذفت هذه المادة فى لجنة المراجعة دون أن تبين أسباب حذفها (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٨٠) .

المظاهر الواضحة نحو الاعتراف بنظرية المنظمة أساساً للمشروع(٣٧) ، ليبقى العامل مرتبطاً به رغم التغيرات التى قد تطرأ عليه فى شكله أو فى إدارته(٣٨) .

وإستمرار علاقات العمل ، رغم تغير صاحب العمل ، يتعلق بالنظام العام(٣٩) . فلا يمكن تجنبه باتفاق السلف ، مع الخلف ، فى العقد الذى آل المشروع ، بمقتضاه، إلى هذا الأخير(٤٠) ، ولا ، فى رأى البعض(٤١) ، باتفاق صاحب العمل ، مع العامل ، فى عقد العمل الفردى ، وإن كنا نرى ، مع البعض الآخر(٤٢) ، جواز الاتفاق ، فى هذه الحالة الأخيرة ، ليصبح عقد العمل مضافاً إلى أجل غير محدد : إنتقال ملكية المشروع حال الحياة أو بسبب الوفاة(٤٣) .

ولا يترتب على إنصراف أثر العقد إلى الخلف الخاص براءة ذمة السلف من الالتزامات التى رتبها العقد قبل إنتقال ملكية المشروع . ولكن بينما تقضى المبادىء العامة ببقائه ملتزماً بها وحده قبل العامل ، جعل الشارع ، على عكس هذه المبادىء ، الخلف « مسئولا بالتضامن » معه فى تنفيذها(٤٤) . وينطبق هذا الحكم ، على الخصوص ، على مكافأة نهاية الخدمة ، والأجر ، والأجازة السنوية ، عن المدة السابقة على إنتقال ملكية المشروع . بل ،

---

(٣٧) راجع سابقا ، فقرة ٢٦ .

(٣٨) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٦ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٢٦١ ؛ بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، ص ٣٨٨ ، فقرة ٤ ؛ ومقاله « علاقة المشروع » ، المشار إليه ، فقرة ٨ .

(٣٩) راجع سابقا ، فقرة ١٣ .

(٤٠) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٥٩ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢-٢٥٩ .

(٤١) بران وجالان ، المرجع السابق .

(٤٢) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٠ ، ص٨٦.

(٤٣) أما إذا إقتصر الاتفاق على حالة إنتقال الملكية بين الأحياء ، كبيع المشروع مثلا ، كان عقد العمل معلقاً على شرط فاسخ .

(٤٤) مادة ٢/٩ عمل . وأنظر تطبيقاً لها فى نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١١٢ ، ص ٦١٢ .

وعلى مبالغ التعويض التى قد يحكم بها على السلف لإخلاله ، قبل العامل ، بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل ، لأن هذا التعويض لايعدو ، فى المبادىء العامة ، أن يكون « تنفيذاً بمقابل » للالتزامات العقدية ، فيشملها خطاب المادة ٢/٩ ، لعموم عبارته . ولكنه لاينطبق على مبالغ التعويض عن الفعل غير المشروع ، التى يحكم بهـا على السلف طبقاً لقواعد المسئولية التقصيرية التى لا تحيط بها ، فى رأينا ، المادة ٢/٩ ، رغم عموم عبارتها . ويرى الفقه(٤٥) ، والقضاء(٤٦) ، فى فرنسا ، أن الخلف لايكون مسئولا عن إنهاء عقد العمل ، الذى يعمد إليه السلف ، قبل نزوله عن المشروع ، ويظل هـذا الأخير مسئولا عنه وحده . هذا الحكم تمليه المبادىء العامة ، ويتعين الأخذ به ، عندنا ، رغم نص المادة ٢/٩ ، لأنها ، إذ تلزم الخلف ، على وجه التضامن ، مع السلف ، فى تنفيذ التزامات هذا الأخير قبل العامل ، تفترض قيام عقد العمل ، وقت إنتقال ملكية المنشأة ، ولاتطبيق لها حال إنقضائه قبل إنتقالها ، وإنقطاع صلة العامل بها .

فإذا كان إنتقال ملكية المشروع بسبب الوفاة ، يصبح الوارث ، إذا إستمر العقد معه ، مسئولا عن الوفاء بتلك الالتزامات فى جميع أمواله ، طبقاً للمادة ٢/٩ ، وليس فقط ، كما تقضى المبـادئ العامة ، فى حدود ماورثه عن المتوفى(٤٧) :

وإذا كانت مسئولية السلف مع الخلف قاصرة ، على هذا الوجه ، على الإلتزامات التى رتبها العقد قبل إنتقال المشروع إلى هذا الأخير ، فإن المبادىء العامة تقضى بإلزامه بآثار العقد ذى المدة المحددة إلى نهاية مدته رغم إستمرار العقد ، مع الخلف ، منذ إنتقال ملكية المشروع إليه(٤٨) .

---

(٤٥) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٣ .

(٤٦) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٤٥ ، سيرى ١٩٤٥-١-٥٦

(٤٧) أنظر ، فى عكس ذلك ، الأستاذ على العريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ - ١١٠ .

(٤٨) نقض فرنسى ٧ أبريل سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٢ -٢- ١٤٢ (هامش ب) ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق .

على أن بقاء عقد العمل ، رغم إنتقال ملكية المشروع ، وإستمراره مع الخلف ، لاينفى حق هذا الأخير فى إنهائه إذا طرأ ما يدعو إليه ، وعلى الخصوص إذا أملته عليه إعادة تنظيم المشروع ، بعد إنتقال ملكيته إليه(٤٩). بل إن القاعدة الواردة فى المادة ٢/٩ ، المشار إليها ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، لاتحول دون تسريح العامل ، حتى قبل أن يصبح إنتقال ملكية المشروع فعلياً ، متى إقتضته إعادة تنظيمه التى أزمع الخلف إجراءها ، طالما لم ينسب غش إليه(٥٠) . ويكون عارياً عن الأساس القانونى حكم قضاة الموضوع الذى يعتبر تعسفياً فصل العامل الذى يعمد إليه صاحب العمل القديم ، دون أن يبحث حقيقة إدعائه برجوع فصله إلى إزماع الخلف غلق المستودع الذى يعمل فيه العامل المفصول ، وضرورة ضغط عدد المستخدمين الإداريين فى مشروعه(٥٠) . أما إذا عمد صاحب العمل القديم إلى فصل العامل ، قبيل النزول عن المشروع ، بغية حرمانه من إستمرار العقد تلقائياً مع المتنازل له عنه ، وقع فصله تعسفياً (٥١) . ويكون هذا الأخير ، وفقاً للقواعد العامة ، مسئولاً ، على وجه التضامن ، معه ، حال تواطئهما على إهدار حكم القانون(٥٢). بل إن محكمة النقض الفرنسية ، فى حكم حديث ، لم تستلزم ، لإقامة هذه المسئولية التضامنية عليهما ، هذا التواطؤ بينهما(٥٣) ، على تقدير قيام إلتزام على عاتق صاحب العمل الجديد بالإستمرار فى تنفيذ العقد ، الذى أنهى خلافاً لحكم القانون(٥٣) .

---

(٤٩) نقض فرنسى ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٧٠٤؛ جروتل فقرة ١٠٤ .

(٥٠) نقض فرنسى ٨ يونيو سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٤٤ .

(٥١) نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٤٩٦؛ وكذلك الأحكام المشار إليها فى ج. ليون – كان و بليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢ مارس سنة ١٩٧١ المشار إليه ، ص ٢٨٥ ، سطور ١٤– ١٦ .

(٥٢) أنظر مؤلفنا « مشكلات المسئولية المدنية » ، فقرة ٤٠ .

(٥٣) نقض فرنسى ٩ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، الأحكام الكبيرة فى قانون العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١٠٦ ، ص ٢٧٩ .

المبحث الثانى

فى تعديل بنود فى العقد

٢٤٤ ــ أثر تعديل أحد العاقدين لبنود العقد وفقاً للمبادىء العامة :
لايجوز ، وفقاً للمبادىء العامة ، تعديل بند ، فى عقد العمل ، إلا برضاء طرفيه . ولايستطيع ، من ثم ، أحدهما الانفراد به(١)، لأن « العقد شريعة المتعاقدين ، فلايجوز نقضه ، ولا تعديله، إلا باتفاق الطرفين »(٢). هذا المبدأ العام ينطبق على العقد ذى المدة المحددة، الذى يلزم طرفيه إلى نهاية مدته(٣) . وقضى ، وفقاً له ، بأن النادى ، الذى يستخدم مدرباً لكرة القدم ، بعقد محدد المدة ، لتكوين فريق الكرة به ، ثم يسحب منه هذه المهمة ، دون أن يحدد له عملاً آخر ، يتحمل وحده ، بهذا التغيير الذى أحدثه فى المهام العقدية للمدرب دون رضائه ، المسئولية عن إنهاء العقد قبل نهاية مدته ، « ولو كان هذا التغيير نتيجة إعادة تنظيم النادى ، ولم يكن مبعثه سوء الطوية ، أو وليد خفة ملومة »(٤) . فصاحب العمل ، الذى ينفرد بتعديل العقد قبل نهاية المدة المحددة فيه ، يخل بالتزاماته الناشئة عنه(٥)، أياً كانت دوافعه إلى إجرائه : « لاضرورة إعادة تنظيم المشروع ، ولاتطور وضعه الإقتصادى أو المالى ، ولا زيادة أعبائه الضريبية ، يمكن أن تعفى صاحب العمل من إحترام عقود

فقرة ٢٤٤ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٠ .

(٢) مادة ١/١٤٧ مدنى م.

(٣) كامير لانك ، عقد العمل، فقرة ١٠١ (فى الآخر) ،و الأحكام المشار إليها ص ١٧٧ ، هامش ٩ ؛ أوليية ، ص ١٢٠ ؛ كامير لانك وج . ليون ـ كان ، فقرة ١٣٥ ؛ جروتل ، فقرة ٧٣ .

(٤) نقض فرنسى ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ــ ٢ ــ م ٢٨٠ .

(٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ــ٤ .

العمل مع عملته إلى حين إنقضائها، ولا يستطيع ، من ثم ، أن ينفرد بتعديلها»(٦).

ولكن هذا المبدأ لا يؤخذ به فى العقد ذى المدة غير المحددة ، لأن لكل عاقد فيه ، بعد مراعاة قواعد معينة ، أن ينفرد بإنهائه(٧) ، فيكون له ، بداهة ، مع مراعاة هذه القواعد ، أن يقترح ، على العاقد الآخر ، تعديلاً فى العلاقات القائمة بينهما عنه ، ويعتبر هذا الاقتراح ، حال رفض هذا الأخير له ، بمثابة إخطار له بإنهائه(٨). وعلى ذلك ، يتأسس حق العاقد ، فى تعديل العقد ذى المدة غير المحددة ، بإرادته المنفردة ، على حقه فى الإستقلال بإنهائه(٩) ، لأن «حق الإنهاء ، لعقد العمل غير محدد المدة ، يتضمن ، بالضرورة ، حق كل عاقد فى إنهاء العقد الأصلى ، وإقتراح عقد جديد ، على العاقد الآخر ، الذى يكون له قبوله أو رفضه»(١٠). وقد أكد القضاء الفرنسى هذا المبدأ فى أحكام كثيرة ، قرر فيها أن «تغيير الشروط ، المتفق عليها فى عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، بالإرادة المنفردة لأحد العاقدين، تساوى إنهاء هذا العقد»(١١). فصاحب العمل ، «الذى له رخصة إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة، يستطيع ، كذلك ، أن يدخل عليه تغييرات هامة ، تساوى إنهاءه بفعله إذا لم يقبلها العامل»(١٢) .

وصاحب العمل ، فى جل الحالات ، هو الذى يقترح التغيير فى بنود

---

(٦) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٤٨ ، ص ٧٧١ .

(٧) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٨) دير ان وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٢ ؛ ومراجعة عقد العمل ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥-١-١٩٦٤ ، ص ٢-٣ ؛ كامير لانك . وج . ليون - كان ، فقرة ١٣٦ - ١ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٣٠ ؛ أولييه ، ص ١٢٠ .

(٩) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى باليه ١٩٣٩ -١- ٣٤١ .

(١٠) نقض فرنسى ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، مختصر ، ص١٧ .

(١١) نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ١٧١ .

(١٢) نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص١٤٠ ؛ وأنظر ، كذلك ، ٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٢٩٨ .

العقد . وإذا كان هذا التغيير يصدر عنه ، أحياناً ، تعسفياً(١٣) ، فإن إنهاء العقد ، بإرادته ، يترتب على رفض العامل له ، ولو كان خالياً من شائبة التعسف(١٤) ، أو كان فى مصلحة مشروعه(١٥) ، أو كانت لديه أسباب جدية لإجرائه(١٦) ، أوكان إتخاذه نابعاً من سلطته فى تنظيم مشروعه(١٧) ، أو وافقت عليه أغلبية العملة(١٨) ، أو دعت إليه عدم كفاية العامل(١٩) ، أو ألجأته إليه قوة قاهرة(٢٠). فيتحمل صاحب العمل ، فى كل أولئك ، مسئولية إنهاء العقد

---

(١٣) أنظر مثلا نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٦٨٨ ؛ ٢ مايوسنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٦ ؛ وكذلك ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦١ ، ص ٨٠٠ ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٨ مكرر ، ص ١٢١ ؛ ١٦ مايوسنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٤ ، ص ١٠٠ . وأنظر ، أيضاً ، لاحقا ، فقرة ٣٠١ .

(١٤) نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ١٩٣ ؛ وكذلك ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(١٥) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٨ ، ص ٨٥٢ .

(١٦) نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٥ : رفض العاملة النقل إلى وظيفة أخرى ، الذى أجراه صاحب العمل ، لدخول زوجها ، الذى كان مستخدماً سابقاً لديه ، فى خدمة شركة منافسة وخشيته من تسرب أسراره ، عن طريق هذا الزوج ، إلى هذه الشركة الأخيرة ؛ إستئناف ليون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٢٢ .

(١٧) نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٤ المشار إليه ؛ ١١ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٣ ، ص ٨٠٠ ؛ وأنظر مع ذلك نقض فرنسى ١٥ يوليو سنة ١٩٤٣ ، المشار إليه لاحقا ، هامش ٣٠ .

(١٨) نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣ .

(١٩) نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —٢— م ١٩٦ .

(٢٠) إستئناف روان Rouen ٢٨ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١١٩ .

حال رفض العامل للتغيير الذى أراده(٢١) .

ويعتبر رفض التغيير فى بنود العقد رخصة للعامل، تخضع لمطلق تقديره(٢٢). فلا يرد عليها التعسف(٢٣) . ولا يمكن للقاضى أن يراقب تقديره ، أو أسباب رفضه: العامل هو الحكم الوحيد فى مصالحه ، وليس عليه إبداء أسباب رفضه تغيير شروط عقده(٢٤) .

ويستلزم القضاء الفرنسى ، يؤيده الفقه(٢٥) ، فى تغيير بنود العقد ، الذى يعتبر إنهاء للعقد فى حالة رفضه ، أن يرد على عنصر هام فيه، أو ، وفقاً لعبارة ترددها محكمة النقض الفرنسية(٢٦) ، أن « يتناول التغيير بنداً أساسياً فى عقد

---

(٢١) راجع الأحكام المشار إليها سابقا ، هوامش ١٢–٢٠ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ١٠٧ (واعتبر فصل العامل تعسفيا) ؛ ٢ مارس سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ –٤– ٩٧ .

(٢٢) أنظر ، فى عدم ورود التعسف على الرخص ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥٩ .

(٢٣) قرب كامير لانك ، المرجع السابق .

(٢٤) إستئناف جرينوبل Grenoble ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٦ –٢– ١٨٣٠٥ ، وتعليق بونتيت BONNE-TÊTE (يعتبر الإنهاء صادراً عن صاحب العمل حتى بفرض أن الشروط الجديدة لتحديد أجره ليست أقل فائدة مما كانت عليه)

(٢٥) كامير لانك وج . ليون –كان ، فقرتا ١٣٥ – ١٣٦ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتا ١٠١ و١٠٢ ، وملحق، فقرتا ١٠١–١٠٢ ؛ جروتل، فقرتا ٧٢–٧٣؛ بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، مجموعة بران، رقم ٨٨، ص ٢٨٣ ؛ ج. ليون – كان و پليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ ، مجموعة الأحكام الكبيرة ، رقم ١٠٢ ، ص ٢٦٩ ، وما بعدها، وعلى الخصوص ص ٢٧٠– ٢٧٣ ؛ وقرب أوليبه، ص ١٢٠ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ –١– م ١٤٠ ؛ ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ – ١ – م ٨٠ ؛ ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ – ٢ – م ١٩٦ ؛ ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ؛ جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٦ ، ص ١٢٤ ؛ ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٥٢ ، ص ٧٩٩ ؛ وكذلك إستئناف باريس ٢١ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٩ – ١– ٢٢٦ ؛ وأنظر ، أيضا ، الأحكام المشار إليها لاحقا ، هوامش ٢٨ – ٥٠ .

العمل»(٢٧) ، كإنقاص إختصاصات العامل ، وتضييق دائرة نشاطه ، إلى حد أفرغ العقد من مضمونه(٢٨) ، أو إنقاص ساعات عمله وأجره(٢٩) ، أو نقله إلى وظيفة أخرى(٣٠) ، وبالأولى إذا كانت مختلفة عنها

---

(٢٧) «Une modification d'une clause essentielle du contrat de travail» .

(٢٨) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٥ ، ص ٧٩٨ .

(٢٩) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٦ (إعتبر التغيير ، وتبعا له فصل العامل ، تعسفياً) .

(٣٠) نقض فرنسى ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٧ ص ٧٩٩ : إعتبر نقل العامل ، إلى وظيفة أخرى ، تغييراً فى بند أساسى فى عقد العمل . ومع ذلك ، يرى البعض ، فى الفقه الفرنسى ، أن النقل إلى وظيفة أخرى داخل المشروع ، ليس له هذا الوصف مادام العامل يحتفظ بفئته الوظيفية وأجره (كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ ، والأحكام المشار إليها ص ١٧٦ ، هامش ٨ ؛ وتيسييه ، فقرة ٦٨٥) . ويبدو أن محكمة النقض الفرنسية قد أخذت بهذا الرأى فى حكمها الصادر فى ١٥ يوليو سنة ١٩٤٣ (دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص١٠٠ ، وتعليق ج. پ . J.P.) الذى قضى بأن صاحب العمل الذى يخصص المستخدم لوظيفة أخرى ، قد استعمل حقه فى توزيع العمل ، فى مشروعه ، على الوجه الذى يراه متفقاً مع قدرات كل عامل فيه ، ورفض الطعن فى حكم قضاة الموضوع الذى قضى بأن نقل المستخدم ، — الذى كان قد عهد إليه فعلا بوظيفة «المدير التجارى والمفوض بالسلطة» — ، إلى وظيفة أدنى أدبياً ، لامادياً ، منها ، لايعتبر إنهاء لعقده ، إستناداً إلى تفسيرهم لعقد العمل ، الذى خصص هذا المستخدم ، بمقتضاه ، «للعمل فى القسم التجارى والإدارى تحت سلطة المدير ورقابته» . وهكذا أسس جواز نقل المستخدم إلى وظيفة أخرى ، أدنى أدبيا ، إلى تفسير عقده ، ولا يمكن ، من ثم ، أن تستخلص منه قاعدة عامة .

ويجب ، على كل حال ، ليستطيع العامل ، الذى يرفض النقل إلى عمل آخر ، أو وظيفة أخرى ، إلقاء المسئولية عن إنهاء العقد على عاتق صاحب العمل ، أن يكون قادراً على أداء العمل المتفق عليه . أما إذا أصبح عاجزاً عن أدائه ، لعلة أصابته ، ورفض ، مع ذلك ، عملا آخر ، يتفق مع حالته ، عرضه عليه صاحب العمل ، فلا ينسب إنهاء العقد إلى هذا الأخير ، الذى لم يستطع الاحتفاظ ، فى خدمته ، بعامل لايسمح له عجزه الجثمانى بأداء العمل الذى إستخدم لأجله (نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —٢— م ١٩٦) . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن العامل ، الذى يرفض النقل ، الذى رآه طبيب العمل ضرورياً ، يتحمل مسئولية إنهاء العقد (نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ١٠٨) . وتطبق ذات القاعدة على عدم الكفاية المهنية . فقضى بأن مدير المنشأة ، الذى أدى عدم إختصاصه وتهاونه إلى ضرورة إعادة تنظيمها ، =

تماماً(٣١) ، أو تقل عنها فى الأهمية(٣٢) ، أو فى الدرجة(٣٣) ، ولو لم ينقص أجره(٣٤)، وإحتفظ له بميزات وظيفته السابقة(٣٥) ، بل ولو زيد أجره(٣٦)، وبالأولى إذا ترتب على نقله نقص أجره(٣٧) ، أو حرمانه من ميزات تلك الوظيفة(٣٨) ، وكتكليفه بأعمال إضافية غير سائغة(٣٩) ، أو إدخال تغيير جوهرى على ساعات العمل(٤٠) ، أو تعديل عليها حين كانت وحدها ، لظروفه العائلية ، ملائمة له(٤١) ، وكتغيير طريقة حساب الأجر(٤٢)، — باستبدال الأجر بالقطعة ، مثلا ، بالأجر الزمنى(٤٣) ، أو نسبة فى رقم الأعمال

= يعتبر قد أنهى العقد ، — الذى إحتفظ له فيه ببنوده الأساسية ، دون تنزيل درجته — ، برفضه له ، لأن التغيير الذى أدخل عليه فى نطاق إعادة تنظيم المنشأة ، لا يعتبر تنزيلا لوظيفته ، بل إجراء خيرى مذهل «Stupéfiante mesure de bienveillance» (نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٥) .

(٣١) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٤١ ، ص ٧٩٩ .

(٣٢) نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ —٢— م ١٩٣ ؛ ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٨ ، ص ٧٩٩

(٣٣) نقض فرنسى ٢٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ —٢— م ١٩٦ .

(٣٤) نقض فرنسى ١٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ —٢— م ١٩٦ .

(٣٥) إستئناف باريس ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ —٢— م ٢٦٢.

(٣٦) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، رقم ١٢١ ، ص ١٢١ .

(٣٧) نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ المشار إليه (نقل مديرة دار للأطفال إلى وظيفة مدرسة تعمل نصف الوقت) .

(٣٨) نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ —١— م ٨٠ . (حتى ولو ترتب على زيادة ساعات العمل بقاء أجره الإجمالى على ماهو عليه).

(٣٩) نقض فرنسى ٣ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٥٦٨ .

(٤٠) نقض فرنسى ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ —٢— م ٢٧٨ ؛ وكذلك ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٦٤٥ .

(٤١) نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ —٢— م ١٩٦ .

(٤٢) إستئناف مختلط ٢٤ مايو سنة ١٩٢٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٢ ، ص ٢٢٩ ؛ نقض فرنسى ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ١٨٩ .

(٤٣) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٨٨ ؛ =

بالأجر الثابت والعمولة(٤٤) — ، أو إنقاصه(٤٥) ، ولو إحتفظ العامل بعمله فى نوعه وقدره(٤٦) ، وكتغيير دائرة نشاط الممثل التجارى(٤٧) ، أو إلغاء الإستئثار الذى يخوله العقد له ، بتعيين ممثل آخر فى منطقته(٤٨) ، أو الزامه بنشاط لايتعلق بمهنته وغير وارد فى عقده(٤٩) ،أو إلغاء « السكرتارية الدائمة » المتفق عليها معه(٥٠).

أما إذا لم يرد التغيير على « أحد البنود الأساسية لعقد العمل » ، يعتبر رفض العامل له إنهاء للعقد من جانبه(٥١). فلصاحب العمل ، إستناداً إلى سلطة الإدارة، أن يحدث التغييرات التى يراها فى علاقات العمل ، لتوفير حسن سير العمل فى مشروعه ، أو لمطاوعة الظروف الاقتصادية الجديدة ، طالما كانت ترد على عناصر ثانوية ، ليس فيها إخلال بالتزاماته العقدية(٥٢) ، لأن العامل قد خضع ، بإبرامه عقد العمل ، لسلطة صاحب العمل ، وعليه أن يمتثل لكل

=١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٨ ،ص ٢٤٠ (أسباب الحكم) .

(٤٤) نقض فرنسى ١٢ نوفمبر سنة ١٩٤٢ ، سيرى ١٩٤٣ —١— ٢٩ .

(٤٥) إستئناف مختلط ٢٨ يناير سنة ١٩٤٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٢ ، ص ١٧٠ ؛ نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٦٢٦ ؛ ٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٦٨٨ (إعتبر التغيير تعسفيا لأنه وليد « خفة ملومة»)

(٤٦) نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٩٠ (نقـل العامل إلى وظيفة ذات عمل مساو فى قدره وفى نوعه ولكنه ذو أجر أقل)

(٤٧) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٨٣ .

(٤٨) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٠ ، ص ٥٨٢ .

(٤٩) نقض فرنسى ٢١ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٤ ، ص ٥٨٢ .

(٥٠) نقض فرنسى ٢٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٢٠ .

(٥١) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ ؛ ومراجعة عقد العمل ، المقال المشار إليه ؛ جروتل ، فقرة ٧٢ ؛ وعلى الخصوص ج. ليون —كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٠ — ٢٧٣ ؛ وأنظر الأحكام المشار إليها لاحقا ، هوامش ٥٤—٥٨ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٦٧ .

(٥٢) جروتل ، المرجع السابق .

التغيرات ، الصادرة منه ، والتى لا تمس حقوقه المقررة له فى هذا العقد(٥٣) ، ولا يكون له ، حال رفضه لها ، سوى إستعمال حقه فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بإرادته المنفردة ، متحملاً آثار إنهائه(٥٣). فيعتبر مخالفاً للقانون ، الحكم الذى يؤسس قضاءه على أن كل تغيير يرد على عقد العمل يعتبر إنهاء له من جانب محدثه ، حين أن هذا التغيير ، الذى ينفرد به أحد طرفيه ، « ليس سبباً لإنهاء العقد إلا إذا تعلق ببند أساسى فيه»(٥٤). وإعتبرت محكمة النقض الفرنسية إنهاء للعقد ، من جانب مدير المشروع ، رفضه قيوداً على سلطاته ، نتيجة التغيير الذى طرأ على الشكل القانونى لهذا المشروع ، وتحويله إلى شركة مساهمة ، رغم الاحتفاظ له بجميع ميزات وظيفته(٥٥) ، ومن جانب المستخدم ، الذى ألحق ، على التوالى ، بالإدارات المختلفة للمشروع ، رفضه الحلول ، مؤقتاً ، محل زميل له فى ذات فئته(٥٦) . ومن جانب العامل رفضه القيام بأعمال تكميلية لمهمته ، بعد سحب معاونه فى إعادة تنظيم المشروع ، مع الاحتفاظ له بدرجته وأجره(٥٧) ، أو رفضه العودة ، مؤقتاً ، إلى ساعات العمل المتفق عليها وقت إستخدامه ، بعد أن أذن له بالعمل ساعات تختلف عنها(٥٨) .

وإعتبر القضاء الفرنسى مكان العمل بنداً رئيسياً فى عقد العمل ، يترتب

---

(٥٣) ج. ليون — كان و بليسييه ، التعليق المشار إليه ، ص ٢٧٠ .

(٥٤) نقض فرنسى ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٦ ، ص ١٢٤

(٥٥) نقض فرنسى ٥ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ —٢— م ٢٢٨ .

(٥٦) نقض فرنسى ٢٢ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٢١٣ (قضى بأن هذا التكليف لا يؤدى إلى تغيير أحد العناصر الأساسية لعقد العمل معه حتى لو طلب إليه ، فى عمله الجديد ، أداء بعض أعمال ثانوية) .

(٥٧) نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ —١— م ٣٢ (قرر بأن هذا التغيير ، إذا كان يؤدى إلى تغيير فى عادات العامل ، فإنه لم يمس العناصر الأساسية لعقد العمل).

(٥٨) نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٦ ، ص ١٤٢ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٥٣ ، ص ٨٥٢ ؛ وأنظر تطبيقات أخرى فى كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ ، وملحق ، فقرتى ١٠١ و ١٠٢ .

على إنفراد صاحب العمل بتغييره ، ونقل العامل إلى مكان آخر ، تحميله مسئولية فصل العامل الذى لم يقبله ، إذا كان ، بالجهد الإضافى الذى يستلزمه منه ، والوقت الزائد الذى يقتضيه للوصول إليه ، يزيد ، فى المشقة العامة لوظيفته ، على حدود الجهد الذى قدر ، وقت إستخدامه ، كفايته لبذله(٥٩). وطبق هذه القاعدة على مقاول الأبنية إذا نقل عاملاً ، إستخدمه فى إقامة منشآت معينة ، للعمل فى منشآت تقام فى مكان آخر(٦٠). ومع ذلك ، لايعتبر نقل العامل تغييراً فى بند أساسى فى عقده ، إذا كان المكان الذى نقل إليه ليس أكثر بعداً عن مسكنه من محل عمله القديم ، ولا يقتضى ، فى الوصول إليه ، وقتاً أطول(٦١) ، إلا إذا كان العامل قد إعتبر ، وقت التعاقد ، مكان العمل بنداً رئيسياً فى عقده(٦٢) ، أو كان الطرفان ، وقت إبرام العقد ، قد إستبعدا كل تغيير لاحق(٦٣). إنما لا يستطيع العامل ، الذى قبل ، فى عقد

---

(٥٩) إستئناف باريس ٢١ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ١٩٦٩ –١– ٢٢٦ (فى الهامش) ؛ وإستئناف ليون Lyon ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٢٢ . وكذلك نقض فرنسى ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٥٢ ، ص ٧٩٩ ؛ ٢٤ مايو سنة١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٧١ ؛ ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١٣ ، ص ١٠٠ (ولو خفضت ساعات العمل) ؛ ١٣ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت باليه ١٩٧٥–١–ص ١٤٠ ؛ إستئناف روان Rouen ٢٨مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١١٩ .

(٦٠) نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٥٣ ، ص ٧٩٩ (أشار إلى الاتفاق الجماعى الوطنى للأبنية ولكن حكمه مجرد تطبيق للمبادئ العامة) ؛ ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، ٤ يوليو سنة ١٩٦٨ ، ١٩ أبريل سنة ١٩٦٧ ، و٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، أرقام ١٤٥٥ إلى ١٤٥٨ ، ص ٧٩٩ ؛ إستئناف روان Rouen ٩ يوليو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ١٩٦٨ – ٢ – م ٢٧ .

(٦١) إستئناف باريس ٢١ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ١٩٦٩–١– ٢٢٦ .

(٦٢) نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٤٦ ، ص ٧٩٩ .

(٦٣) نقض فرنسى ٢٨ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ –١– م٨٩ (بستفاد =

العمل ، صراحة(٦٤) ،أو ضمنا(٦٥) ، كل إنتقال إلى منشآت المشروع ، أو فروعه ، أو الذى لم يحدد له ، فى العقد ، مكان معين(٦٦) ، أن يرفض النقل الذى يطلب إليه ، دون أن يتحمل مسئولية إنهاء عقده .

وخلو بنود العقد من إيضاح أهمية العنصر لايترتب عليه ، حتماً ، إطلاق حرية صاحب العمل ، إستناداً إلى سلطة الإدارة ، فى تغييره . وعلى قضاة الموضوع ، فى كل حالة على حدة ، تحديد ما يعتبر عنصراً أساسياً فى العقد لايمكن لصاحب العمل الإنفراد بالمساس به . وتوجب محكمة النقض الفرنسية ، على قضاة الموضوع ، الرجوع ، فى تحديده ، إلى إرادة العامل حين تعاقده ، وما الذى كان يعتبره ، وقت إبرام العقد ، عنصراً أساسياً فيه ، لا إلى « النية المشتركة للعاقدين » ، كما تملى المبادىء العامة(٦٧) ، لأن عقد العمل ، كما قدمنا(٦٨) ، عقد إذعان ، يتعين تفسيره على نحو يحقق التوازن بين طرفيه(٦٩) . ونقضت ، وفقاً لهذه القاعدة ، الحكم الذى رفض دعوى العاملة بالتعويض على صاحب العمل لإنهائه العقد ، بنقلها إلى مكان آخر رفضت الإنتقال إليه ، وألقى عليها مسئولية إنهائه ، — تأسيساً على أن « هذا التغيير لم يلحق بها نتائج ضارة بقدر كاف »(٧٠) — ، لمخالفته المادة ١١٣٤ من التقنين المدنى الفرنسى ،

— ضمنا) ، الذى أضاف أن العامل لم يرفض ، حتى ٢٤ سبتمبر ، أمر النقل الذى أخطر به فى ٢٩ يونيو ، وعلق فقط قبوله على زيادة أجره .

(٦٤) نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٩ ، ص ١٤٠

(٦٥) إستئناف روان Rouen ١٥ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٠ ، ص ٨٠٠

(٦٦) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٤٤ ، سيرى ١٩٤٥ —١— ١٣٨ .

(٦٣) مادة ١٥٠/٢ مدنى .

(٦٨) راجع سابقا ، فقرة ٧٧ .

(٦٩) ج. ليون — كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٢ .

(٧٠) ترتب ، على النقل ، أن زادت المسافة بين مسكن العاملة ومكان العمل من ثلاثة كيلو مترات إلى أحد عشر كيلو مترا ، ولكنها تقطع بسيارة ، مع إمكان إحضار الطعام وتسخينه ، وإعطاء بدل من نفقات إضافية .

التي توجب ، على قضاة الموضوع ، البحث فيما إذا كان قرب مكان العمل ، أم لم يكن ، بالنسبة للعاملة ، وقت إبرام العقد ، « شرطاً أساسياً » لايستطيع صاحب العمل الإنفراد بتغييره(٧١). هذا القضاء أولى بالاتباع فى القانون المصرى ، لاتفاقه ، فى الحكمة ، مع المادة ٢/١٥١ من التقنين المدنى .

ولما كانت « طريقة تنفيذ العقد تعتبر وسيلة مؤكدة لتفسير إرادة العاقدين التى لم تتضح فى عبارات بنوده »(٧٢) ، فإن صاحب العمل لايستطيع أن ينفرد بإدخال تغييرات هامة على ظروف تنفيذ عقد العمل التى أعقبت إبرامه ، ولو لم تحدد فى بنوده ، على تقدير رجوعها إلى إتفاق ضمنى لطرفيه ، كأن يستبدل العمل ليلاً بالعمل نهاراً ، أو العمل بالتناوب ، ليلاً ونهاراً ، بدل العمل فى فترة محددة(٧٣) . وكلما إستمرت تلك الظروف مدة أطول كلما زاد حق العامل فيها رسوخاً(٧٤) .

وعلى قضاة الموضوع ، كذلك ، أن يراعوا عادات المهنة فى تحديد التغيير الذى يمكن الإنفراد بفرضه(٧٥). فإذا جرت العادة ، فى مهنة معينة ، على جواز إنفراد صاحب العمل بإجراء تغييرات فى مسائل معينة ، تعين ، على العامل ، الانصياع لها ، وتحمل ، حال رفضه ، مسئولية إنهاء عقده(٧٦).

ويجب ، أخيراً ، مراعاة الظروف الخاصة بالعامل ، فى تحديد ما يعتبر تغييراً فى بند أساسى فى عقده . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن قرار صاحب العمل ، بنقل المستخدم إلى مدينة يعلم أنه لايستطيع ، لأسباب شخصية ،

---

(٧١) نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١٧٧ .

(٧٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٤ ، والمراجع والأحكام المشار إليها فى هامشى ١٨ و ١٩ .

(٧٣) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٣ ، قضاء ، ص ٦٤٥ .

(٧٤) ج. ليون – كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٣ ؛ ونقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٣ المشار إليه (أشار الحكم إلى أن بنود العقد الأصلى استمر تنفيذها عشر سنوات)

(٧٥) أنظر ، فى هذه العادات ، مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٥ .

(٧٦) ديڤيرو وساڤاتييه ، ص ٣٣٠ .

الإقامة فيها ، يعتبر تسريحاً له ، ولو كان صاحب العمل ، وفقاً للعقد ، حق نقله وفقاً لحاجات مشروعه(٧٧).

ويصدر التغيير ، فى العادة ، كما أشرنا ، عن صاحب العمل ، فيكون عليه أن يقيم الدليل على قبول العامل(٧٨) ، الذى يجوز ، وفقاً للقواعد العامة ، أن يكون صريحاً أو ضمنياً(٧٩) . ويتشدد القضاء الفرنسى فى الاعتراف بالقبول الضمنى . ولا يكتفى بمجرد سكوت العامل بعد إبلاغه بالتغيير (٨٠) ، ولا برسالة يبعث بها إلى صاحب العمل ، - رداً على إبلاغه به ، يطلب منه تأكيدات واضحة تتعلق بمستقبله عنده - ، دليلا على قبوله(٨١) ، لأن الموقف السلبى

---

(٧٧) نقض فرنسى ١٧ فبراير سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ٥٤ ، ص ١٥٣ (كان المستخدم يعمل من قبل ، فى البلدة ، التى نقل إليها ، وكان قد قبض على زوجته لأنها كانت مريضة بداء السرقة Kleptomanie ، وأجرى معها تحقيق قضائى بسببه فى تلك البلدة .

(٧٨) كامبرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٣ .

(٧٩) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٣٧ .

(٨٠) إستئناف ليون Lyon ٢ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ -٢- ١٥٩٣٣ ، وتعليق أوديني AUDINET ؛ كامبرلانك ، عقد العمل ، المرجع السابق .

(٨١) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥٧ ، ص ١١٣ . وأنظر حكماً طريفاً قضى بأن العامل ، الذى يكون ، فى ذات الوقت ، مديراً للشركة التى تستخدمه ، إذا وافق ، فى جمعية عمومية غير عادية ، مع إجماع المساهمين ، على قرار بنقل مركز الشركة ، فإنه ، فى ذات الوقت ، يكون قد وافق على تغيير جوهرى فى بنود عقد العمل الذى يربطه بالشركة ، ولا يستطيع ، من بعد ، أن ينازع فيه بوصفه عاملا . فإذا إمتنع عن الاستمرار فى العمل ، نسب إليه إنهاء عقده (نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٨ ، ص ١٤٠). ولا يسعنا تأييد هذا الحكم ، لأن مصلحة الشركة قد تدفع إلى نقل مركزها ، وموافقة المدير ، فى تلك الجمعية العمومية ، على نقله كان باعتباره نائبا عنها ، ولم يراع فيه سوى مصلحة الشركة كما يوجب عليه الالتزام بتنفيذ وكالته عنها « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية » (مادة ١/١٤٨ مدنى) . ولكن هذا التغيير فى بند أساسى فى عقد العمل ، الذى يربطه بالشركة ، لا يلزمه ، ولو كان لـدى الشركة أسباب جدية لإجرائه ، ولا تستطيع ، من ثم ، فرضه ، على العامل ، الذى له ، تبعاً لهذا ، أن يرفضه دون أن يتحمل مسئولية إنهاء العقد « لماله من إنعكاسات على الحياة اليومية للعامل » (إستئناف ليون ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٢ المشار إليه) . ولا يمكن الإعتداد بقبوله القرار فى الجمعية العمومية ، لأن هذا القبول قد صدر منه باعتباره مديراً للشركة ، وراعى فيه مصلحتها =

للعامل قد تفسره حالة التبعية التي تثقله ، وأحياناً خشيته من تسريحه(٨٢) . ولكن إستمرار العامل ، مدة طويلة ، في العمل ، بعد تنفيذ التغيير ، بنقل مكان عمله(٨٣) ، أو تنزيل درجته(٨٤) ، أو تخفيض أجره (٨٥) ، أو تغيير طريقة تحديده(٨٦) ، يعتبر قبولاً ضمنياً له . ويجب ، على كل حال ، لاعتبار مسلك العامل قبولاً ضمنياً ، ألا يثور أدنى شك في دلالته عليه(٨٧) .

ولما كان الإنهاء ، كما قدمنا ، ينسب إلى العاقد الذي إقترح تعديل العقد ، لا إلى العاقد الآخر الذي رفضه(٨٨) ، فإن العاقد الأول يتقيد حقه فيه بالقيود

= وحدها ، حين أن قبول القرار أو رفضه باعتباره عاملا لا يراعي فيه سوى مصلحته الخاصة . ويمكن بداهة ، أن يكون القرار محققاً مصلحة الشركة ، ولكنه يتعارض مع مصلحة العامل .

(٨٢) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٣ .

(٨٣) نقض فرنسي ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١١٠ .

(٨٤) نقض فرنسي ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٦٥ .

(٨٥) نقض فرنسي ٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٦٩ ، ص ٨٥٣ (خفضت نسبة عمولة الممثل التجاري ، وقبل هذا التخفيض ، ثم خفضت مرة أخرى ، فلم يحتج على هذا التخفيض إلا بعد عدة أشهر كان مستمراً في العمل خلالها ، ثم أعلن أنه يترك العمل بسبب تخفيض أجره . فاعتبرت المحكمة إعلانه هذا مجرد حجة ، وألقت عليه مسئولية إنهاء العقد) ؛ ونقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٦٥ ، الذي قضى بأن المستخدم ، الذي ، بعد إلغاء بدل بمقتضى نشرة دورية ، يستمر في العمل إلى حين فصله ، لم يعتبر عقد العمل منتهياً بإنفراد صاحب العمل بتعديله ، ونقض الحكم الذي ألزم صاحب العمل بدفع هذا البدل له إستناداً إلى أن المستخدم لم يوقع على ذلك المنشور الدوري .

(٨٦) نقض فرنسي ٤ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١١١ ، ص ١٠٠ .

(٨٧) ج. ليون - كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسي ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ ، المشار إليه ، ص ٢٧٥ .

(٨٨) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠-٤ ؛ برانو جالان ، فقرة ٢-٢٢٢ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠٤ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٢٣٠ ؛ جروتل ، فقرة ٧٣ ؛ أوليبه ، ص ١٢٠ ؛ نقض فرنسي ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، سيري ١٩٤٤-١-٣٠٤٨٨ مايو سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٢٦ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٤٠ .

القانونية على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة(٨٩)، وعلى الخصوص عدم جواز التعسف فيه، ويلتزم، من ثم، حال رفض إقتراحه، بمراعاة مهلة الإخطار(٩٠)، وبتعويض العاقد الآخر إذا كان مشوباً بالتعسف(٩١) : إذا إتخذ التغيير فى بنود العقد الأساسية ، الذى ينفرد به صاحب العمل ، « طابعاً غير عادى ولا مبرر له »(٩٢)، كان رفض العامل له بمثابة فصل تعسفى (٩٣)، لكونه إما وليد سوء النية(٩٤)، أو مبعثه خفة ملومة(٩٥)، ويتعين ، على صاحب العمل ، أن يعوض نتائجه الضارة(٩٦) ، كأن يعمد هذا الأخير إلى إنقاص ساعات العمل والأجور ، لبعض العمال ، فى الوقت الذى يستخدم فيه غيرهم من ذات فئاتهم ، « ليزيد بهذا رقم أعماله »(٩٦). ويتعين نقض الحكم ، الذى يرفض

(٨٩) كامير لانك وج . ليون - كان ، فقرتا ١٣٦ و ١٣٦ مكرر ؛ وكاميرلانك ، عقد العمل ، فقرتا ١٠٤ و ١٠٥ ؛ ومراجعة عقد العمل ، المقال المشار إليه ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ - ٤ ؛ أوليبه ، المرجع السابق؛ ج. ليون - كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٤ ؛ إستئناف ليون Lyon ١٠ مايو سنة ١٩٧٣، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣، ص ٤١٩ .

(٩٠) نقض فرنسى ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٢٢٠ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٦٢١ ، وتعليق ديپاكس DESPAX ؛ وأنظر كذلك المراجع المشار إليها سابقا ، هامش ٨٧ .

(٩١) إستئناف مختلط ١٢ يونيو سنة ١٩٠٧ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٩ ، ص ٣٠٨ ؛ ونقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه ؛ وأنظر، كذلك ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتى ١٠٥ و١٠٦ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، المرجع السابق؛ وأنظر أيضا لاحقا ، فقرة ٣٠١. ويترتب على إعتبار رفض العامل ، للتغيير الذى يجريه صاحب العمل ، تسريحاً لهذا العامل، أن ينطبق عليه القيود التى استحدثها ، فى فرنسا ، قانون ١٣ يوليوسنة ١٩٧٣ ، على فصل العامل، ويتعين ، على الخصوص ، أن يكون التغيير الذى يجريه صاحب العمل ، وتبعاً له فصل العامل الذى يترتب على رفضه ، مبنياً على مبرر حقيقى وجدى (كامير لانك وج ليون - كان ، فقرة ١٣٦ مكرر ؛ ج. ليون - كان وپليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٤) .

(٩٢) «Caractère anormal et injustifié» .

(٩٣) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٩٤) أنظر أمثلة لذلك فى لاحقا ، فقرة ٣٠١ ، وهوامش ٧٧ - ١١٠ ؛ وكذلك نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٥٤٨ .

(٩٥) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٦٨٨ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٩٦) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

دعوى التعويض على صاحب العمل ، عن إنهاء عقد العمل ، لرفض العامل تغييراً فى بنوده ، تأسيساً على أن هذا الأخير لم يقم الدليل على رجوع الإنهاء إلى خطأ صاحب العمل ، بدل البحث فيما إذا كان تغيير بنود العقد قد صدر عن هذا الأخير ، لتحقيق مصالحه المهنية ، أو بدافع من سوء القصد تجاه العامل(٩٧).

إنما تدق معرفة تاريخ الإخطار الذى تبدأ منه المهلة . هل هو تاريخ إعلان التغيير إلى العاقد الآخر ، أم هو تاريخ إعلان رفض التعديل، من جانب هذا الأخير ، إلى العاقد الذى إقترحه ؟ . يرى البعض ، فى الفقه ، أن الأقرب إلى نية العاقد ، الذى إقترح التغيير ، أن يعتبر إعلان إرادته فى تعديل العقد إنهاء معلقاً على شرط ، هو رفض العاقد الآخر لهذا التعديل ، فتبدأ مهلة الإخطار من تاريخ علم هذا الأخير به(٩٨). ولكن محكمة النقض الفرنسية ، بعد أن بدا تأييدها لهذا الرأى(٩٩) ، عادت ، حديثاً ، وتنكرت له ، وإعتبرت بداية المهلة ، لا بإعلان صاحب العمل إرادته فى تعديل العقد إلى العامل ، بل بتاريخ رفض هذا الأخير لإقتراحه(١٠٠). فإذا أجرى صاحب العمل تعديلاً فى العقد دون إعلان العامل ، مقدماً ، به ، كان هذا التعديل ، حال رفض العامل، إنهاء للعقد ، فجأة ، من جانبه ، فيستحق العامل تعويضاً عن مهلة الإخطار ، إذا رفض العامل الإستمرار فى عمله بعد تعديل عقده(١٠١) .

والغالب ، كما أشرنا ، أن تصدر الإرادة ، فى تعديل العقد ، من جانب

---

(٩٧) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥. وعلى ذلك ، يكون لنفى التعسف عن الإجراء الذى اتخذه صاحب العمل ، — واعتبر رفضه من جانب العامل تسريحاً له ، غير مشوب بالتعسف — ، أن تفرضه إعادة تنظيم المشروع ، ولا يستلزم أن يكون « إجراء حيويا له «Une mesure vitale pour elle» (نقض فرنسى ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٧٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٨ ، ص ١٢٧) .

(٩٨) ديران و ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ .

(٩٩) نقض فرنسى ٢٧ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ — ١ — ٤٩٦ ، هامش ب .

(١٠٠) نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦٢ ، مختصر ، ص ٣٦ .

(١٠١) نقض فرنسى ٨ يناير سنة ١٩٦٤ ، المشار إليه .

صاحب العمل ، ويقبله العامل مضطراً : فيصعب تكييف هذا القبول ، هل يعتبر قبولاً لتعديل العقد القديم ، أم قبولاً لإيجاب موجه لإبرام عقد جديد؟ تعتبر محكمة النقض الفرنسية هذا التعديل تجديداً(١٠٢) . ولكنها تعبر ، عنه ، حيناً ، بالتجديد « فى الروابط العقدية »(١٠٣) ، وحيناً آخر « بتجديد العقد »(١٠٤) ، على ما بين العبارتين من فارق هام ، لأن التجديد، فى الروابط العقدية، يقتصر، بالضرورة ، على الإلتزام الذى تناوله التعديل ، ويبقى العقد قائماً ، فيما عداه ، بين طرفيه ، حين أن تجديد العقد ، يؤدى إلى إنقضاء العقد برمته ، ولايستطيع أحد طرفيه أن يتمسك بأى حق ، أو أى إلتزام ، ناشىء عنه . على أن قصر التجديد على الالتزام ، الذى تناوله التعديل ، يستند إلى نية العاقدين ، اللذين لم يقصدا ، فى الحقيقة ، إنهاء العلاقات القائمة بينهما ، وإستبدال عقد جديد بالعقد القديم ، بل قصدا إستمرار العقد القائم بينهما مع تعديل بعض بنوده(١٠٥) ، فضلا عن أن « التجديد لايفترض » وفقاً للمادة ١/٣٥٤ من التقنين المدنى ، ويتعين ، من ثم ، عدم توسعة نطاقه . ويأخذ القضاء الفرنسى بهذا الرأى رغم إختلاف العبارات الواردة فى أسباب أحكامه(١٠٦) . ويترتب على التجديد كافة آثاره القانونية(١٠٧) . فينقضى الإلتزام ، الوارد فى العقد ، نهائياً ، ولايقوم ، بين طرفيه ، سوى الإلتزام

---

(١٠٢) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، الأحكام الكبيرة فى قانون العمل ، رقم ١٠٣ ، ص ٢٦٩ .

(١٠٣) **Dans les «rapports contractuels»** ؛ أنظر نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، المشار إليه .

(١٠٤) **«Novation du contrat»** ؛ أنظر نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه ، فى ج. ليون - كان وبليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٥ .

(١٠٥) دبران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٠ .

(١٠٦) ج. ليون - كان وبليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١ المشار إليه ، ص ٢٧٥ - ٢٧٦ .

(١٠٧) أنظر ، فى آثار التجديد ، مؤلفنا الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٥٨٧ .

الجديد الذى ترتب على تعديل بنوده . فإذا طلب صاحب العمل ، إلى عامله ، العمل بعد الظهر ، بدل العمل صباحاً ، لايستطيع ، بعد قبول هذا الأخير ، أن يطلب إليه العمل صباحاً ، لأن التزامه بالعمل صباحاً قد إنقضى ، ونشأ ، بدلاً منه ، إلتزام بالعمل بعد الظهر ، ويعتبر ، من ثم ، قرار صاحب العمل بالعودة إلى ساعات العمل الأصلية تسريحاً للعامل الذى يرفضه . وكذلك العامل الذى يقبل النقل إلى مكان آخر ، أو تخفيض أجره ، بحذف أحد ملحقاته ، لايستطيع ، بعد قبوله ، أن يرفض العمل فى المكان الجديد دون أن يتحمل مسئولية إنهاء عقده ، ولا أن يطالب ، عقب فصله ، بفروق الأجر طبقاً للطريقة القديمة فى تحديده(١٠٨) ، لأن الإلتزام بالعمل فى المكان القديم ، أو الإلتزام بتحديد الأجر طبقاً للطريقة القديمة ، قد إنقضى ، كذلك ، نهائياً ، ولم يبق سوى الإلتزام بالعمل فى المكان الجديد ، أو بدفع الأجر بقدره الجديد .

وإعتبار تعديل العقد ، أو ، فى عبارة أخرى ، تغيير بند فيه ، بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه ، بمثابة إخطار منه بإنهائه ، معاق على شرط عدم قبوله ، قاصر على الحالة التى لايكون فيها ، لهذا العاقد ، حق تعديل العقد . أما إذا تقرر له ، ببند فى العقد الفردى(١٠٩) ، أو الاتفاق الجماعى ، أو نص فى لائحة العمل(١١٠) ، حق الإنفراد بتعديل العقد ، كان التعديل ، الذى يجريه ، ملزماً للعاقد الآخر ، وينسب ، من ثم ، إليه إنهاء العقد إذا لم يقبله(١١١) .

---

(١٠٨) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٦٥ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٤٠ .

(١٠٩) نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ٦١ ؛ وأنظر كذلك برأن وجالان ، ملحق ، فقرة ٢٢٢ .

(١١٠) ويتعين على صاحب العمل ، فى هذه الحالة ، مراعاة الشروط الواردة فى لائحة العمل لإجراء التعديل الذى تجيزه له (نقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٠ (الدعوى الثانية) ، دالوز ١٩٦١ ، قضاء ، ص ١٤٣ ، وتعليق فردييه **VERDIER** (إعتبر النقل ، والفصل الذى أعقب رفضه ، تعسفياً لمخالفة لائحة العمل)

(١١١) وتقوم عادات المهنة ، كما أشرنا ، فى هذا ، مقام إتفاق العاقدين (أنظر كامير لانك عقد العمل ، فقرة ١٠١)

والبند ، فى عقد العمل ، أو النص ، فى لائحة العمل ، — الذى يخول لأحد طرفيه ، صاحب العمل فى العادة ، حق تعديله(١١٢) — ، يخالف المبادىء العامة فى أثر القوة الملزمة للعقد ، وله ، تبعاً لهذا ، صفة إستثنائية ، توجب عدم التوسع فى تفسيره . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن البند العقدى ، الذى يجيز لصاحب العمل تغيير « الحدود الجغرافية »(١١٣) ، لمنطقة نشاط الممثل التجارى ، لايمكن تفسيره على أنه يخول ، لصاحب العمل ، بتر المنطقة باقتطاع جزء منها يمثل الثلث فى المساحة والنصف فى القيمة ، دون مقابل(١١٤). كما قضى بأنه إذا تعهد عملة المقاول ، وقت إستخدامهم ، بقبول الإنتقالات المؤقتة ، ولم تحدد لائحة العمل فى مشروعه ، — عندما قضت بقبول العملة جميع الإنتقالات — ، أن هذه الإنتقالات يمكن أن تكون نهائية ، فإن نقلهم إلى إنشاءات جديدة ، تقتضى نقل محال إقامتهم ، يعتبر تغييراً هاماً فى العلاقات العقدية ، لايتسع له نص لائحة العمل ، معادلاً لتسريحهم ، ويتحمل ، من ثم ، صاحب العمل مسئوليته(١١٥) .

على أن البند ، فى عقد العمل ، الذى يجيز ، لصاحب العمل ، فى صيغة عامة ، إجراء كل تغيير يراه فى العلاقات الناشئة عنه ، يقع باطلاً ، إذ يستطيع صاحب العمل ، فى أى وقت ، أن يتخلص من القيود القانونية على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، بإقتراح تعديل فى العقد لايمكن للعامل قبوله ، ويلقى عليه ، تبعاً لهذا ، المسئولية عن إنهاء عقده(١١٦).

ولا تعتبر ، فى النهاية ، تعديلاً فى عقد العمل ، بالمعنى الذى حددناه . العقوبات التأديبية التى قد تؤدى إليه ، كخفض الأجر ، أو تنزيل الوظيفة ، أو الدرجة ، والتى يتعين على العامل الانصياع لها . فإذا ترك العمل ، على

---

(١١٢) *Jus variandi* .

(١١٣) Délimitation géographique .

(١١٤) نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٤٨ ، ص ٨٥٢ .

(١١٥) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ —٢— م ٢٠٢ .

(١١٦) قرب كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ .

أثرها ، تحمل مسئولية إنهاء عقده(١١٧).

٢٤٥ — حق صاحب العمل فى تعديل بنود العقد وفقاً لقانون العمل وحدوده : بينما تقضى المبادىء العامة ، كما قدمنا(١) ، بأن تغيير صاحب العمل لبند أساسى فى عقد العمل ، دون قبول العامل ، يعتبر ، إذا كان العقد ذا مدة محددة ، إخلالاً منه بالتزاماته الناشئة عنه ، وإذا كان ذا مدة غير محددة بمثابة إخطار منه بإنهائه حال رفض العامل ، فإن الشارع ، فى المادتين ٣٧ و ٥٤ من قانون العمل ، قد أعطى ، بقيود معينة ، حقاً لصاحب العمل فى تغيير بنود العقد ، خروجاً على بعض ما تقضى به تلك المبادىء .

والواقع أن المادة ٣٧ ، التى تقضى بأن « لايجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهرى إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة إلا بموافقة العامل كتابة » ، تتفق مع ماتقضى به المبادىء العامة ، كما قدمنا(١) ، سواء أكان العقد ذا مدة محددة ، أم غير محددة ، لأن « العقد شريعة المتعاقدين » ، فلايجوز تعديله إلا باتفاق طرفيه(٢). ولم يخرج الشارع ، فى هذه المادة ، على المبادىء العامة ، إلا فى طريقة إثبات موافقة العامل ، وأوجب أن تكون بالكتابة ، حتى لايعتبر سكوت العامل على تعديل مواعيد الوفاء بالأجر قبولاً ضمنياً منه لتغيير طريقة تحديده . ولكن القاعدة الواردة فى المادة ٣٧ لاتمس المبادىء العامة المتعلقة بحق العاقد فى تغيير بنود العقد ذى المدة غير المحددة ، تأسيساً على حقه فى الإنفراد بإنهائه(٣) .

ولما كانت بعض الحقوق المقررة ، فى القانون ، للعامل قد تختلف ، فى قدرها ، حسب طريقة تحديد الأجر ، بحيث تكون هذه الحقوق أوسع قدراً

---

(١١٧) نقض فرنسى ٧ فبراير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٣٩٤ ؛ ١٧ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٥ ص ١٢٠

فقرة ٢٤٥ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ .

(٢) مادة ١/١٤٧ مدنى .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ .

للعامل المعين « بالأجر الشهرى » ، فإن القواعد العامة تقضى ، إذا وافق العامل ، كتابة ، على نقله ، بأن تبقى له الحقوق التى كسبها ، عن المدة السابقة على هذا النقل ، حسب القواعد الخاصة بالعامل المعين « بالأجر الشهرى » . ومع ذلك ، ورد هذا الحكم ، صراحة ، فى المادة ٣٧ ، دون حاجة تدعو إلى وروده .

أما الخروج ، على المبادىء العامة ، فقد جاء فى المادة ٥٤ ، التى ، بعد أن أكدت هذه المبادىء ، بنصها على أن « لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة فى الإتفاق ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه » ، إستثنت ، مع ذلك ، حالتين يجوز فيهما لصاحب العمل أن يخرج على بنود العقد معه ، أو أن يعهد إليه بعمل آخر : الأولى ، إذا دعت الضرورة إلى ذلك ، ولا تتوافر الضرورة إلا فى حالة القوة القاهرة ، كأن يريد صاحب العمل منع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه ، ويعتبر ورود هاتين الصورتين ، فى النص ، تطبيقاً لحالة القوة القاهرة . ولما كانت الضرورة ، بطبيعتها ، مؤقتة ، قيد حق صاحب العمل ، فى الخروج على بنود العقد ، بأن « يكون ذلك بصفة مؤقتة »(٤) . والثانية ، إذا كان العمل ، الذى يعهد به إلى العامل لا يختلف ، عن العمل المتفق عليه فى العقد ، « إختلافاً جوهرياً »(٤) ، لا فى طبيعته المادية ، ولا فى منزلته الأدبية . و« يجب ألا يؤثر تغيير نوع العمل على قيمة أجر العامل »(٥) ، ولا على طريقة تحديده ، بل يبقى ثابتاً ، لأن حق صاحب العمل فى تغيير مهمة العامل ، مقيد بعدم المساس « بحقوقه المادية »(٦) .

فإذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، ظهرت ، فى وضوح ، مخالفة المادة ٥٤ للمبادىء العامة ، التى لا تجيز لصاحب العمل إجراء أى تعديل فيه دون رضاء العامل . أما إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، فإن وجه مخالفة المادة ٥٤ للمبادىء العامة ، قد لا يبدو واضحاً ، لأن لصاحب العمل ، وفقاً لهذه المبادىء ،

---

(٤) مادة ٥٤ عمل .

(٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة أول ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٤٨ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(٦) مادة ٥٤ عمل .

أن يجرى ، كما قدمنا(٧) ، إستناداً إلى سلطته فى إدارة مشروعه ، تغييراً ، فى البنود الثانوية للعقد ، يكون على العامل الانصياع له ، وإلا تحمل مسئولية إنهائه ، وإن كنا نرى ، على نقيض ماذهب إليه البعض فى الفقه الفرنسى(٨) ، أن تغيير وظيفة العامل ، أو العمل الذى يؤديه ، لايعتبر تعديلاً لبند ثانوى إلا إذا كان إلى وظيفة ، أو عمل ، مساو ، من كل الوجوه ، لوظيفته ، أو عمله ، المتفق عليه ، حين أن المادة ٥٤ تجيز أن يختلف عنه ، إختلافاً غير جوهرى ، لينسب ، إلى العامل ، حال رفضه ، إنهاء عقده . ويرجع إلى قضاة الموضوع تقدير ماإذا كان العمل الجديد ، الذى يعهد به إلى العامل ، يختلف ، أو لا يختلف ، جوهرياً ، عن عمله الأصلى(٩) .

على أن صاحب العمل لايستنفد ، فى المادة ٥٤ من قانون العمل ، سلطته وفقاً للمبادىء العامة ، فى تنظيم مشروعه ، وفى إعادة تنظيمه ، إنصياعاً لضرورة ، أو تحقيقاً لمصلحة ، ولو أدى ما يرى إتخاذه إلى تعديل بنود العقد ذى المدة غير المحددة ، وتبعاً له إلى تكليف العامل بعمل آخر ، أو نقله إلى « وظيفة » أخرى ، دون التقيد بالحدود المرسومة له فى المادة ٥٤ ، حيث يعتبر قيام هذه الضرورة ، أو توافر هذه المصلحة ، مبرراً مشروعاً لإنهاء هذا العقد ، بإرادته المنفردة ، فيكون له ، بالأولى ، أن يقترح ، كما قدمنا(١٠) ، على العامل ، نقله إلى عمل آخر ، أو ظيفة أخرى ، يختلف عن عمله ، أو وظيفته ، إختلافاً جوهرياً ، يكون بمثابة إخطار بفصله إذا لم يقبله . وقد أشير إلى هذا الحق ، فى المادة ٢/٦٩٦ من التقنين المدنى ، التى أجازت ، بمفهوم الإشارة ، لصاحب العمل نقل العامل « إلى مركز أقل ميزة أو أقل ملاءمة من المركز الذى كان يشغله » متى إقتضته مصلحة مشروعه(١١) .

---

(٧) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ .

(٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٠١ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ ، هامش ٣٠ .

(٩) على أن المادة ٥٤ لا تتعلق إلا بنوع العمل ، وظروف تنفيذه ، ولاشأن لها بنقل العامل إلى مكان آخر ، الذى يتعين الرجوع فيه إلى المبادىء العامة (راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤) .

(١٠) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ .

(١١) أنظر ، كذلك ، لاحقا ، فقرة ٣٠١

وعلى ذلك ، يختلف الحق الذى تقرره المادة ٥٤ ، صراحة ، لصاحب العمل ، فى أساسه القانونى ، عن هذا الذى تجيزه المادة ٢/٦٩٦ ، ضمناً له، -رغم إتحاد موضوعهما وهو نقل العامل إلى عمل آخر -، ليس فقط فى سعته وكونه مقيداً، على نقيض الحق الأخير ، بعدم إختلاف العمل الجديد، وإختلافاً جوهرياً ، عن العمل المتفق عليه ، بل ، كذلك ، وعلى الخصوص ، فى أساسه القانونى : بينما يتأسس الحق الأول على القانون مباشرة ، إستثناء على مبدأ القوة الملزمة للعقد(١٢)، ويستوى فيه ، تبعاً لهذا ، أن يكون عقد العمل ذا مدة محددة أو غير محددة ، وينسب للعامل ، برفض الإنصياع له ، نقض العقد أو إنهاؤه ، يتأسس الحق الثانى ، كما قدمنا(١٣)، على حق الإنفراد بإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ،ويتحدد، من ثم ، نطاقه فى هذا العقد الأخير وحده ، دون العقد محدد المدة ، - الذى يلزم طرفيه إلى نهاية مدته - ، وينسب الإنهاء إلى صاحب العمل إذا رفض العامل قبول نقله(١٣). ولكن ، يبدو أن محكمة النقض ، بالاستناد إلى النصين معاً ، لتأسيس حق صاحب العمل فى نقل العامل إلى عمل آخر ، لم تلمس الفارق بينهما ، رغم أهميته البالغة(١٤) .

على أن صاحب العمل لايستطيع نقل العمال ، أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية ، ولا ندبهم لمدة تزيد على أسبوعين ، خارج المدينة التى يوجد بها مقر أعمالهم « إلا بعد موافقتهم » كتابة ، على نقلهم أو ندبهم ، وإلا وقع قرار النقل ،أو الندب ، باطلا(١٥).

٢٤٦ - تغيير وضع العامل فى القطاع العام وحدود جوازه : لايجوز نقل العامل ، بغير موافقته ، إلى وظيفة خارج نطاق الشركة التى يعمل بها ، أياً كانت الجهة التى ينقل إليها ،شركة أخرى،فى القطاع العام ، أو الخاص ،

---

(١٢) مادة ١/١٤٧ مدنى

(١٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ .

(١٤) نقض ٦ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٤٤ ، ص ١٢٨١ .

(١٥) مادة ٢/٤٨و٣ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ؛ وأنظر لاحقا فقرة ٣٠١ .

أو إدارة « تابعة للجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات العامة »[١].

تستثنى ، مع ذلك ، حالتان يجوز فيهما ، بقرار لرئيس مجلس الوزراء ، نقل العامل إلى قطاع آخر ، غير الذى تتبعه الشركة التى تستخدمه : الأولى ، « إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات الوظيفة التى يشغلها ، أو أى وظيفة أخرى خالية فى القطاع الذى يعمل به »[٢]. ويصعب تصور هذه الحالة إلا عقيب تنفيذ القانون ، على أثر وضع الهيكل التنظيمى للشركة ، وتقسيم الوظائف بها إلى مجموعات نوعية[٣]. والثانية ، « إذا كان زائداً عن حاجة العمل فى الشركة التى يعمل بها »[٤]. وكان الأولى ، فى رأينا ، أن يقصر جواز النقل ، فى هذه الحالة الثانية ، على شركات القطاع الواحد ، لايتعداه إلى غيره ، إلا إذا تعذر نقله فى داخله . ويجوز ، لرئيس مجلس الوزراء ، أن يقرر ، حالئذ ، « إحتفاظ العامل ، بصفة شخصية ، بالبدلات والمزايا التى كان يتقاضاها » قبل نقله[٥] . ويجوز ، فى هاتين الحالتين ، لرئيس المجلس الأعلى للقطاع » أن يقرر نقل العامل فى داخله[٦] .

أما فى داخل المشروع ، أو « الشركة » وفقاً لعبارة القانون ، فيجوز نقل العامل فى ثلاث حالات :

— يجوز لمجلس الإدارة أن ينقل العامل « إذا لم يكن مستوفياً لاشتراطات شغل أى وظيفة فى مجموعته النوعية إلى وظيفة من نفس درجته فى مجموعة نوعية أخرى يكون مستوفياً لاشتراطات شغلها » ، على أن تحسب أقدميته

فقرة ٢٤٦ :

(١) مادة ٢/٥٢ عاملين .

(٢) مادة ٥٤/(١) عاملين .

(٣) مادتا ٨ و ٩ عاملين .

(٤) مادة ٥٤/(٢) عاملين .

(٥) مادتا ١/٥٤ و ٤٢ عاملين .

(٦) مادة ٢/٥٤ عاملين ، التى تنص على أن «يجوز لرئيس المجلس الأعلى للقطاع نقل العامل فى الحالتين السابقتين داخل القطاعات التى يشرف عليها» ، ولكن لانرى كيف يشرف رئيس المجلس الأعلى « للقطاع» على أكثر من قطاع !.

« من تاريخ شغله للوظيفة المنقول منها »(٧).

— يجوز ، « للسلطة المختصة بالتعيين »(٨) ، لمصلحة العمل ، نقل العامل إلى وظيفة أخرى ، داخل المشروع ، — الذى عبر عنه « بالشركة »(٩) — ، مماثلة لوظيفته ، « أو تتوافر فيه شروط شغلها » .

فإذا كان الشارع قد أجاز نقل العامل، إلى وظيفة أخرى ، دون رضائه، فإنه أحاط نقله بقيدين : يجب ، من ناحية ، أن يكون النقل إلى وظيفة داخل المشروع الذى يعمل فيه ، فى مركز إدارته ، أو فى أحد منشآته أو فروعه ، ويحيط القيد ، من ثم ، بالنقل من مكان إلى آخر . ويتعين ، من ناحية أخرى ، أن يكون النقل « إلى وظيفة مماثلة أو تتوافر فيه شروط شغلها »(٩) . ولا صعوبة فى تحديد « الوظيفة المماثلة » ، فهى الوظيفة المساوية ليس فقط فى الدرجة ، وفى طبيعة العمل ، يدوياً أو كتابياً أو إدارياً أو فنياً ، بل ، وكذلك ، فى المنزلة الأدبية ، التى تحيط بفرص الترقية إلى الوظائف الأعلى . إنما أجيز ، كذلك ، نقل العامل « إلى وظيفة تتوافر فيه شروط شغلها » . والنص سىء الصياغة ، ويصعب تحديد معناه . ذلك أن هذه الوظيفة يجب أن تكون فى ذات « المجموعة النوعية » للوظيفة التى يشغلها العامل ، لأن النقل ، إلى وظيفة فى « مجموعة نوعية » أخرى ، لايكون ، كما قدمنا ، إلا فى حالة واحدة ، وبقرار لمجلس الإدارة . ولايجوز أن يكون النقل إلى وظيفة أعلى ، ولو توافرت فيه شروط شغلها ، وإلا كان هذا « ترقية » ، وضعت لها قواعد خاصة ، لا نقلاً . كما لايجوز أن يكون النقل إلى وظيفة أدنى ، التى تتوافر للعامل ، حتماً ، شروط شغلها ، وإلا كان هذا خفضاً للوظيفة ، وهو مالا يجوز صدوره إلا من سلطة التأديب ، بعد إتباع إجراءاته ، وإحاطة العامل بضماناته(١٠) . ولايبقى ، بعد هذا كله ، سوى القول بأن عبارة الوظيفة التى تتوافر فى العامل شروط شغلها هى تكرار للعبارة الواردة قبلها ، وليست ، كما توهم واضع النص ، حالة مستقلة عنها .

---

(٧) مادة ٥٣ عاملين ؛ وأنظر كذلك المادة ٩ عاملين .

(٨) مادة ٥٢/٣ عاملين .

(٩) مادة ٥٢/١ عاملين .

(١٠) راجع سابقا ، فقرة ٥٨ .

— يجوز ، لمصلحة العمل ، لرئيس مجلس الإدارة ، « أو من يفوضه» ، نقل العامل مؤقتاً ، أو ندبه وفقاً لعبارة القانون ، إلى « وظيفة مماثلة ، أو تتوافر فيه شروط شغلها أو إلى وظيفة تعلو وظيفته مباشرة» في ذات الشركة(١١) ، « وذلك لمدة سنة ، قابلة للتجديد سنة أخرى »(١١) ، ينتهى النقل ، حتماً ، بانقضائها(١١).

ولا يجوز النقل ، نهائياً أو مؤقتاً ، إلا لمصلحة العمل ، أو « لدواعى العمل » وفقاً لعبارة القانون(١٢) . فإذا كان الباعث إليه أسباباً شخصية ، أو رغبة فى الانتقام ، كان مشوباً بالتعسف ، ويجوز للعامل ، ولكل ذى مصلحة غيره ، كعامل آخر يفوت النقل عليه ترقية مثلاً ، أن يطلب بطلانه ، وتعويض الأضرار ، مادية أو أدبية ، التى لحقته منه . إنما يتعين ، على المدعى ، أن يقيم الدليل على التعسف الذى يدعيه .

ويرد ، على سلطة الإدارة ، ذات القيد الذى يرد على سلطة صاحب العمل فى القطاع الخاص ، إزاء العملة ، أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية : لا يجوز نقلهم ، أو ندبهم لمدة تزيد على أسبوعين ، خارج المدينة التى يوجد بها مقر عملهم إلا بعد موافقتهم كتابة ، وإلا وقع النقل ، أو الندب ، باطلا(١٣).

المبحث الثالث

فى وقف عقد العمل

٢٤٧ — أثر استحالة التنفيذ المؤقتة على عقد العمل ، نظرية وقف العقد ، ٢٤٨ — تأثر نظرية وقف العقد بخصوصية عقد العمل ، ٢٤٩ — تطبيقات نظرية الوقف ، تعداد ، ٢٥٠ — تطبيقات : وقف العقد لتجنيد العامل ، ٢٥١ — تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة أو لرعاية طفلها ، ٢٥٢ — تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، أو لرعاية طفلها ، فى القطاع

---

(١١) مادة ٥٥ عاملين .

(١٢) مادة ٥٢/١ و ٥٥ عاملين .

(١٣) مادة ٤٨/٢ و ٣ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وأنظر لاحقا ، فقرة ٣٠١ .

العام ، ٢٥٣ ـ تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقا للمبادىء العامة ، ٢٥٤ ـ تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقا لقانون العمل ، ٢٥٥ ـ تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل فى القطاع العام ، ٢٥٦ ـ تطبيقات : وقف العقد لمخالطة العامل لمريض بمرض معد ، ٢٥٧ ـ تطبيقات : وقف العقد لتفرغ العامل للنشاط النقابى ، ٢٥٨ ـ تطبيقات : وقف العقد لأمور شخصية ، الأجازة العارضة ، ٢٥٩ ـ تطبيقات : وقف العقد لأمور شخصية للعامل ، الأجازة العارضة ، فى القطاع العام ، ٢٦٠ ـ تطبيقات : وقف العقد لقيام العامل بوظيفة ، أو خدمة ، عامة ، ٢٦١ ـ جزاء غياب العامل فى غير حالات الوقف ، ٢٦٢ ـ تطبيقات : وقف العقد لعطل اصاب المنشأة

٢٤٧ — أثر إستحالة التنفيذ المؤقتة على عقد العمل: نظرية وقف العقد: إذا كانت المبادىء العامة ، كما سنرى(١) ، تقضى بانفساخ عقد العمل ، بطروء قوة قاهرة ، يستحيل معها تنفيذ إلتزام ناشىء عنه ، فإن هذا الأثر لايترتب ، على القوة القاهرة ، إلا إذا كانت الاستحالة الناشئة عنها نهائية ، أما إذا كانت إستحالة تنفيذ الإلتزام مؤقتة ، فلا ينفسخ بها العقد ، بل يقف تنفيذه حتى تزول هذه الإستحالة(٢) .

فقرة ٢٤٧ :

(١) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٤ .

(٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٦ ؛ الدكتور عبد الحى حجازى ، عقد المدة ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٥٤ . وأنظر فى نظرية الوقف على العموم؛ ساروت SARRAUTE ، الوقف فى تنفيذ العقود ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٢٩ ؛ لوبريه LEBRET ، وقف وفسخ العقود ، المجلة الانتقادية للتشريع و القضاء ، سنة ١٩٢٤ ، ص ٥٨١ وما بعدها ، وص ٥٩٧ وما بعدها ؛ ترييار TREILLARD ، وقف العقود ، فى « الميل إلى إستقرار الروابط العقدية » ، مجموعة أبحاث تحت إدارة ب . ديران P. DURAND ، پاريس سنة ١٩٦٠ ، ص ٥٩ و ما بعدها ؛ آرتز ARTZ ، وقف العقود ذات التنفيذ المستمر ، دالوز ١٩٧٩ ، فقه ، ص ٩٥ وما بعدها . وفى عقد العمل على الخصوص : ياماجوشى YAMAGUCHI ، نظرية وقف عقد العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٦٣ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤١٤ وما بعدها ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١٢٣ وما بعدها ، وملحق ، فقرات ١٢٣ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢ — ٣٢٣ وما بعدها ، وملحق ، فقرات ٢ — ٣٢٣ وما بعدها ؛ كامير لانك وج . ليون — كان ، فقرات ١٣٨ وما بعدها ؛ تيسييه ، فقرات ٦٧٠ وما بعدها ؛ پروشار ، فقرات ١٢٨ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٢٢١ وما بعدها .

وليس للتفرقة ، في أثر القوة القاهرة ، بين الإستحالة الدائمة والإستحالة العابرة ، بيند في نصوص القانون . إنما يرجع الفضل في إبتداعها إلى القضاء الفرنسي ، — الذي حدته الرغبة في أن يوفر ، بكل الوسائل ، تنفيذ العقود بأمانة وإخلاص ، وأن يحقق ، تبعاً لهذا ، الاستقرار اللازم للمعاملات ، وسلامة العلاقات الإجتماعية بين الناس(٣) — ، حينما رفض ، بمناسبة الحروب التي منعت أحد العاقدين عن الوفاء بالتزامه(٤) ، دعوى الفسخ(٥) التي رفعها العاقد الآخر ، بعد ما تبين له توقت الإستحالة ، وعدم تفويتها الغرض الذي قصده هذا الإخير من التعاقد(٦) . « فالقوة القاهرة لا تمنع تنفيذ الإلتزام إلا إذا حالت بين المدين وبين إعطاء أو عمل ما هو ملتزم بإعطائه أو بعمله ، ومن ثم لا يبرأ المدين إذا كان المانع مؤقتاً ، بل يكون تنفيذ الإلتزام موقوفاً إلى حين زوال القوة القاهرة »(٦) . وليست نظرية الوقف قاصرة على عقد العمل ، ولكنها شاملة للعقود كافة ، والمستمرة منها على وجه الخصوص(٧) ، طالما كان زمان تنفيذ الإلتزام ، في إعتبار العاقدين ، ثانوياً(٨) . أما إذا كان ميعاد الوفاء به ، في تقديرهما وقت التعاقد ، أساسياً ، بحيث يفقد الإلتزام جدواه حال إرجاء

---

(٣) ساروت ، المرجع السابق ص ٨ — ١٤ ؛ ياماجوشي ، المرجع السابق ، ص ١٤ — ١٥ .

(٤) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٢١ ، دالوز ١٩٢٢ — ٥ — ١٤ ؛ وجازيت دي باليه ١٩٢٢ — ١ — ٦٩ ؛ ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٤ — ١ — ٨ ؛ ١٢ ديسمبر سنة ١٩٢٢ ، دالوز ١٩٢٤ — ١ — ١٨٦ .

(٥) لا يوجد ، في المجموعة المدنية الفرنسية ، نص يقابل المادة ١٥٩ من التقنين المدني المصري. ولذلك ، يذهب الرأي السائد ، يؤيده القضاء ، إلى تأسيس الإنفساخ على المادة ١١٨٤ الخاصة بالفسخ ، على تقدير إنطباقها على عدم تنفيذ الالتزام العقدي ، أياً كان سببه ، خطأ المدين أو قوة قاهرة . (أنظر تريبار ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٠ ، والمراجع المشار إليها ص ٦٦ ، هامش ١٠ ؛ ديه بوا — جيزان DE BOIS-JUSAN ، السبب في القانون الفرنسي ، ص ٤٠٨ — ٤٠٩ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ٦ ، فقرة ٤١٣ ، والأحكام العديدة المشار إليها ص ٥٦٢ ، هامش ١) .

(٦) نقض فرنسي ١٥ نوفمبر سنة ١٩٢١ المشار إليه ؛ وأنظر ، في القضاء الفرنسي ، ساروت ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٥ وما بعدها) .

(٧) قرنيه الدكتور عبد الحي حجازي ، المرجع السابق ، ص ١٥٥ .

(٨) تريبار ، المقال المشار إليه ، فقرة ١١ .

تنفيذه(٨) ، تعين على القاضى النطق بالفسخ(٩) ، أو ، على وجه الدقة ، النطق بثبوت إنفساخه(١٠) .

فتقوم الفكرة الرئيسية ، فى نظرية الوقف(١١) ، على أن إستحالة التنفيذ المؤقتة ، التى ترجع إلى قوة قاهرة ، ليس لها ، على تنفيذ العقد ، سوى أثر مرجىء ، على عكس الإستحالة النهائية التى تؤدى إلى إنقضائه (١١) .

ويترتب على وقف العقد ، من ناحية ، عدم تنفيذه فى فترة الاستحالة ، ومن ناحية أخرى ، عودة تنفيذه حين زوال المانع منه . فالأثر الجوهرى للوقف ، على العقد الذى يلحقه ، ينحصر فى عدم تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه مؤقتاً ، دون أن يكون لهذا أدنى تأثير على وجوده ، أو على العلاقات التى ينشئها بين طرفيه(١٢) . فهو لا يمس العقد فى وجوده ، بل يصيبه بالسكون ، ويعوق ، من ثم ، تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنه . ولا يمتنع ، فى الحقيقة ، سوى تنفيذ التزام أحد العاقدين ، ولكن العاقد الآخر ، لما بين الإلتزامات المتقابلة فى العقد التبادلى من إرتباط ، يتحلل ، بهذا ، من تنفيذ التزامه(١٣) .

---

(٩) كابيتان CAPITANT ، السبب فى الالتزامات ، الطبعة الثالثة ، فقرة ١٤١ ، ص ٣٠٩ ؛ ساروت ، المرجع السابق ، ص ١٢ — ١٣ ؛ تريبار ، المرجع السابق .

(١٠) مادة ١٥٩ مدنى .

(١١) Théorie de la suspension . على أن وقف العقد قد يكون جزاء عدم تنفيذ التزام ناشىء عنه بخطأ المدين ، و يتحقق نتيجة الدفع بعد التنفيذ (مادة ١٦١ مدنى) ، فيتخذ ، كالفسخ ، مظهر الجزاء على الإخلال بالقوة الملزمة للعقد (أنظر مؤلفنا النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٢) . على أن وقف العقد ، الذى يترتب على الدفع بعدم التنفيذ ، يقصد به الضغط على إرادة المدين ، وحمله على تنفيذ التزامه ، و يختلف ، بهذا ، عن وقف العقد الذى ينشأ عن قوة قاهرة عاقت تنفيذ التزام ناشىء عنه ، إختلافا يكفى لبقاء كل فكرة منهما متميزة ، تماماً ، عن الأخرى (ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٨ — ١٩) ، و يدحض الرأى القائل بوحدتهما ، على تقدير أن نظرية الوقف (الصورة الثانية) مجرد تطبيق لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ (كولان وكابيتان ، جزء ٢ ، فقرة ٢٥٦) ، أو بالتقريب بينهما ، على تقدير إتفاقهما فى الأثر : الإبقاء على العقد ، بتوقى إنفساخه فى نظرية الوقف ، أو بتجنب فسخه فى الدفع بعدم التنفيذ (تريبار ، المقال المشار إليه ، فقرتا ١٥ و ١٦) .

(١٢) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٤٥ ؛ تريبار ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٧ ؛ الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ، ص ١٥٦ .

(١٣) ياماجوشى ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ — ١٠٧ ؛ ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥١ — ٥٢ ؛ الدكتور عبد الحى حجازى ؛ المرجع السابق .

فإذا تعذر ، على العامل ، فى فترة معينة ، تقديم عمله إلى صاحب العمل ، أعفى هذا الأخير من دفع الأجر عن تلك الفترة ، سواء تحققت القوة القاهرة فى جانب العامل ، فمنعته من تنفيذ العمل ، أو فى جانب صاحب العمل ، فمنعته من تقديمه(١٤) . وقضى ، تطبيقاً لهذه القاعدة ، بأن العامل المضرب ، الذى يقع مريضاً فى فترة الإضراب التى يكون فيها عقد العمل موقوفاً ، لا يستحق البدل ، الذى يقضى الاتفاق الجماعى بدفعه إلى العامل إبان مرضه ، إلا منذ إنتهاء الإضراب ، وعودة عقد العمل إلى إنتاج آثاره(١٥) . كما أن الإصابة ، التى تلحقه فى أثناء سعيه إلى إجتماع مع زملائه المضربين معه ، لا تعتبر ناتجة عن حادثة عمل(١٦) . وإذا كان الشارع قد قضى ، فى بعض الحالات ، بغير هذا الحكم ، لأنه إستشعر مافيه من شدة على العامل ، فإن لنصوصه ، فى شأنها ، صفة إستثنائية ، وتظل المبادىء العامة ، خارج نطاقها ، مهيمنة على آثار وقف عقد العمل(١٧) .

---

(١٤) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٥ ؛ ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ .

(١٥) نقض فرنسى ٢١ أبريل سنة ١٩٧١ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧١ ، ص ٦٦٦ ، وملاحظات ج . ساڤاتييه J. SAVATIER .

(١٦) نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٥٣ ، وتعليق لوڤاسير LEVASSEUR .

ويترتب على وقف آثار العقد أن صاحب العمل لا يستطيع ، فى فترة الوقف ، توقيع عقوبة تأديبية على العامل (نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٢١٠) ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٨٧ ، ص ٧٨٧ : لما كان الإضراب يقف تنفيذ عقد العمل ، فلا يستطيع صاحب العمل ، إستناداً إلى لائحة العمل ، توقيع عقوبة تأديبية على عامل مضرب ، فى أثناء الإضراب ، لأمر يتعلق به .

(١٧) أثار تطبيق المبادئ العامة فى أثر الوقف ، على المسكن الذى يقدم للعامل ملحقاً لأجره ، نقاشاً فى الفقه : هل يؤدى وقف عقد العمل إلى وقف إلتزام صاحب العمل بتقديم المسكن إلى العامل ، بحيث يجوز له طرده منه خلال فترة وقفه؟ لاصعوبة إذا كان العامل ، خلال فترة الوقف ، يحتفظ بحقه فى أجره ، كما فى وقف العقد لعطل أصاب المنشأة (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٦) ، فيجب أن يحتفظ تبعا له بحقه فى مسكنه باعتباره أحد عناصره . ولكن قد لا يكون للعامل حق إلا فى نسبة معينة من أجره كما فى وقف العقد لمرضه (أنظر لاحقا فقرة ٢٤٢) ، حين يجوز القول باقتصار =

ويبنى على سكون العقد ، فى فترة وقفه ، أن يمتنع على العاقد ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، إنهاؤه بإرادته المنفردة(١٨). « فليس يقتصر الوقف على الأداءات المادية وحدها ، بل ينصب ، كذلك ، على حق كل من العاقدين فى إنهاء العقد بإرادة واحدة»(١٩). وعلى هذا ، يكون القضاء ، الذى أنكر على صاحب العمل إنهاء العقد ، فى فترة تجنيد العامل التى يكون فيها عقد العمل موقوفاً(٢٠) ، قد أتى ، رغم معارضة بعض الكتاب(٢١) ، بتطبيق سليم

= حقه على جزء من مسكنه يساوى نسبة مايدفع له منه ، بحيث يستطيع صاحب العمل أن يشرك معه فيه غيره . إنما يحول دون الأخذ بهذا القول فكرة عدم التجزئة ، ولذلك ، قضى ، فى هذه الحالة ، ببقاء الالتزام بتقديم المسكن قائماً بأكله نظراً لعدم إمكان تجزئته (جراى Gray المدنية ١٥ أبريل سنة ١٩١٩ ، جازيت دى باليه ١٩١٩ —٢— ٣٠٨) . أما إذا كان العامل ، بوقف العقد ، يفقد حقه فى الأجر ، كما فى وقف العقد لتجنيده (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٤٠) ، فإن صاحب العمل يبرأ ، خلال فترة الوقف ، من إلتزامه بتقديم المسكن للعامل كما برىء من التزامه بدفع الأجر له ، لأن ذاك المسكن لايعدو أن يكون ملحقاً لهذا الأجر ، ويستطيع ، من ثم ، أن يطلب إلى العامل إخلاءه ، أو يقتضى منه مقابلا له . وقد أخذ القضاء الفرنسى (استئناف كان Caen ٢٨ يوليو سنة ١٩١٥ ، سيرى ١٩١٥ — ٢— ٨١ (الدعوى السادسة) ؛ وأنظر كذلك الأحكام المشار إليها فى ترييار ، المرجع السابق ، ص٨٨ ، هامش ٨٥ ؛ وفى ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١١٥ ، هامش ٦٧) ، يؤيده البعض فى الفقه (ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٢— ٥٣) ، بهذا الرأى الذى يؤدى إليه التطبيق الدقيق لقواعد القانون ، وإن كان البعض الآخر قد أعرض عنه ، ويرى ، على نقيضه ، وجوب إستمرار العامل ، خلال وقف العقد ، فى شغل مسكنه ، إما إستناداً إلى اعتبارات عملية (ترييار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣) ، وإما تأسيسا على إنتماء العامل للمشروع رغم وقف عقده (كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٥— ب ؛ ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١١٥— ١١٦)

(١٨) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٣— ٥٥ ، والأحكام المشار إليها فيه ؛ ترييار ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢٣ ؛ باريس الإبتدائية ٩ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ —٢— ٧٤٩ : لايستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العمل فى أثناء الإضراب الذى يكون فيه عقد العمل موقوفاً ، وإن كانت المحكمة أسست منعه على إعتباره وسيلة لإحباط حق الإضراب . وأنظر ، فى عكس ذلك ، نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٦٤.

(١٩) الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ، ص ١٥٤ .

(٢٠) نانسى Nancy التجارية ٢٦ مارس سنة ١٩١٧ ، جازيت دى باليه ١٩١٦—١٩١٧ ، ص ٧٣٥ ؛ و٦ ديسمبر سنة ١٩١٥ ، دالوز ١٩١٦ —٢— ١٠١ ؛ إستئناف نانسى Nancy ٢٠ يونيو سنة ١٩١٨ ، جازيت دى باليه ١٩١٨ و ١٩١٩ —١— ص ٤٨٢ .

(٢١) رادوان RADOUANT (القوة القاهرة والحادث الفجائى ، رسالة ، باريس سنة ١٩٢٠) مشار إليه فى ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٤ .

لفكرة الوقف (٢٢) :

على أن عقد العمل ، كما قدمنا ، يظل ، رغم الوقف الذى يلحقه ، قائماً بين طرفيه ، ويستمر ، إبان وقفه ، إنتماء العامل إلى المشروع الذى يستخدمه (٢٣). فلا يجوز له أن يفشى أسرار صناعته أو تجارته (٢٤) ، أو أن يعمد إلى منافسته (٢٥) ، أو أن يقوم ، فى حياته الخاصة ، بما يهدد مصالحه ، أو يلوث سمعته (٢٦) . ويغاير البعض ، عن هذا ، بالتفرقة ، فى الإلتزامات المترتبة على عقد العمل ، بين الرئيسية ، كأداء العمل ، والثانوية ، كعدم المنافسة ، ويقصر الوقف على الطائفة الأولى وحدها (٢٧) .

فإذا زال سبب الوقف ، عاد العقد إلى سريانه (٢٨) ، وإنتاج كامل آثاره ، كما كان قبل وقفه (٢٩) ، وتعين ، على كل عاقد ، أن ينفذ ما ترتب فى ذمته ، وفقاً له (٣٠) ، على وجه لا يمكن التمييز معه بين عقد عاد إلى التنفيذ بعد وقفه ، وعقد لم يقف ، على الاطلاق ، عن تنفيذ آثاره (٣١) . وتكون عودة العقد ، بعد زوال سبب وقفه ، إلى سابق تنفيذه ، حقاً لكل من عاقديه ، فيستطيع أن يجبر الآخر على تنفيذه (٣٢) ، كما هى التزام عليه (٣٣) ، فيجب عليه تنفيذ التزاماته الناشئة عنه فى ذمته . للعامل ، مثلاً ، الذى جند ، حق فى العودة إلى عمله بعد

---

(٢٢) سارونت ، المرجع السابق ، ص ٥٤ — ٥٥ .

(٢٣) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٣ .

(٢٤) راجع سابقا ، فقرة ١٩٨ ؛ وإن كان العامل يلتزم بالمحافظة على أسرار الصناعة أو التجارة ، لصاحب العمل ، حتى بعد إنتهاء العقد (راجع سابقا ، فقرة ١٩٨) .

(٢٥) راجع سابقا ، فقرة ١٩٨ ؛ وأنظر لاحقا ، ص ٩٣٦ — ٩٣٧ .

(٢٦) راجع سابقا ، فقرة ٣٩ .

(٢٧) ياما جوشى ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٠٦ — ١٠٨ .

(٢٨) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٢٩) ترييار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧ .

(٣٠) ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١١٨ .

(٣١) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٦٢ ؛ ياما جوشى ، المرجع السابق ؛ ترييار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨ .

(٣٢) ترييار ، المرجع السابق .

(٣٣) ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١١٩ .

تسريحه ، وعلى صاحب العمل قبوله(٣٤) ، ولهذا الأخير أن يطلب ، إلى العامل ، العودة إلى عمله ، بعد شفائه ، وعلى العامل أن ينصاع إلى طلبه(٣٥) . ويتحمل العاقد ، الذى يرفض عودة العقد إلى سريانه ، المسئولية كاملة عن إنهائه(٣٦) .

ويعود العامل ، بعد إنهاء الوقف ، إلى عمله الذى كان يؤديه قبل بدئه ، طبقاً لبنود العقد الذى ظل قائماً على حاله(٣٧) . لايستطيع صاحب العمل أن يضعه فى وظيفة أدنى(٣٨) ، أو يفرض عليه عملا آخر(٣٩) ، أو يغير شروط عمله(٤٠) ، أو ظروف تنفيذه(٤١) . وإلا كان منهياً للعقد ، حال رفض العامل ، فتحملا مسئولية إنهائه(٤٢) . إنما ينطبق على العامل كل تحسين فى ظروف العمل فى المشروع ، أو زيادة عامة فى أجور عماله ، تحققت فى فترة الوقف ، قبل عودة العامل إلى عمله ، لأن العقد باق رغم وقفه(٤٣) . وتحسب مدة الوقف ، وفقاً لرأى ، فى حساب أقدمية العامل فى المشروع ، لأن علاقة العمل معه

---

(٣٤) مجلس عمل ليل Lille ٩ نوفمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، قضاء ، ص ٤٨ .

(٣٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٤ ، ص ٨١١ .

(٣٦) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٦ (عدم عودة العامل إلى عمله بعد إبلاله من مرضه) ؛ و ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ -٢- م ٢٧٣ (إعتبر صاحب العمل متعسفا فى فصل العامل برفض قبول عودته إلى عمله بعد شفائه لاقتران هذا الرفض بأخطاء فى جانبه) .

(٣٧) قرب ترييار ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨ .

(٣٨) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٦٢ ، ص ٨٠٠ .

(٣٩) قرب ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٢١ .

(٤٠) نقض فرنسى ٣ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٥٤٨ ؛ و ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٧ ، ص ٧٩٩ ، وقد سبقت الإشارة إليهما .

(٤١) نقض فرنسى ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ -٢- سم ٢٧٨ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٤٢) أنظر الأحكام المشار إليها سابقا هوامش ٣٨-٤٠ ؛ وياما جوشى المرجع السابق ، ص ١٢١-١٢٢ .

(٤٣) ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .

قائمة ، ولم ينزع الوقف ، عن العامل ، إنتمائه له(٤٤) . ويتفق هذا الرأى مع الاتجاه الغالب فى قانون العمل المقارن(٤٥) ، وإن كان ينأى عن التطبيق الدقيق لقواعد وقف العقد . على أن الشارع قد يقرر ، فى نص صريح ، دخول فترة الوقف فى مدة الخدمة(٤٦). كما أن إعطاء العامل حقاً فى أجره ، أو فى جزء منه ، خلال فترة الوقف ، يقتضى ضم هذه الفترة إلى مدة خدمته(٤٧) ، لأنه دال على قصد الشارع فى التسوية ، حالئذ ، بين وقف العقد ونفاذه (٤٨) .

ويدق معرفة أثر الوقف على مدة العقد إذا كان محدد المدة . ذهب البعض إلى وجوب إمتدادها بقدر الفترة التى وقف فيها العقد(٤٩) ، حين رأى آخرون ، ورأيهم الراجح ، عدم إمتدادها ، فينتهى العقد بحلول الأجل الذى حدده الطرفان وقت إبرامه (٥٠) ، إذ « يترتب على تلك الإطالة تعديل جوهرى فى فحوى العقد لا يجوز للقاضى أن يأمر به إلا بنص خاص »(٥١) . وقضى ، بناء على هذا ، بأن العقد ، الذى أبرم بين الممثل ومدير المسرح لمدة معينة ، ينتهى ، حتماً ، بانقضائها ، ولو وقع إنقضاؤه فى فترة إغلاق المسرح بسبب ظروف الحرب ، ولا يجوز للممثل أن يطلب إمتداد العقد ، بعد إعادة فتحه ، بقدر فترة إغلاقه(٥٢) . وعلى ذلك ،

---

(٤٤) ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٤٤ ؛ ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص١٢٥–١٢٦ ؛ وقرب كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٥– ب .

(٤٥) ياما جوشى ، المرجع السابق .

(٤٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٠ .

(٤٧) قرب الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٩ –٢ .

(٤٨) قرب الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ .

(٤٩) لوبارنيير LEPARGNEUR (إمتداد العقود المستمرة التنفيذ بعدطروء قوةقاهرة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٠) مشار إليه فى الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ؛ ص ١٥٨.

(٥٠) ساروت ، المرجع السابق ، ص٦٠–٦١ ؛ ترييار ، المقال المشار إليه ، فقرة٢٥ ؛ ياما جوشى ، المرجع السابق ؛ ص ١١١– ١١٢ .

(٥١) الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ، ص ١٥٨– ١٥٩ .

(٥٢) السين Seine التجارية ١٤ ديسمبر سنة ١٩١٥ ؛ مشار إليه فى ساروت ، المرجع السابق ، ص ٦٠ .

يؤدى الوقف - فى العقد المستمر - إلى محو جزئى لآثاره(٥٣) ، على خلاف ، فى الفقه ، بين إعتبار هذه الحقيقة جوهر نظرية الوقف(٥٤) أو مجرد أثر عرضى لها(٥٥) .

٢٤٨ — تأثر نظرية الوقف بخصوصية عقد العمل: وإذا كانت المبادىء العامة ، على النحو المذكور(١) ، هى مرجع التمييز ، فى نتيجة القوة القاهرة ، بين الانفساخ والوقف ، فإن لخصوصية عقد العمل أثراً هاماً فى رسم الحدود الفاصلة بينهما بالنسبة له ، على وجه يخل ، من حيث نطاق الوقف ، بالتوازن القائم فى بقية العقود بينهما ، ويذيب ، بنصوص آمرة ، من حيث آثار الوقف ، بعض ما تقضى به القواعد العامة فيه . ذلك أن تحقيق "الاستقرار فى الخدمة "(٢) ، يمثل إتجاهاً ثابتاً لقانون العمل المعاصر ، لما فيه من مزية لصاحب العمل ، بحفظ عماله المهرة له ، ومن فائدة على الخصوص للعامل ، بالإبقاء له على مورد الرزق(٣) . كما أن طابع الأجر ، وصلته بمعيشة العامل ، يعتبر أساس ما جاءت به نصوص التشريع من إستثناءات على ما تمليه المبادىء العامة خاصاً بأثر الوقف فى حقوق العامل . وهكذا تعددت حالات وقف عقد العمل ، وإتسعت تطبيقاته ، على حساب إنفساخه ، من ناحية ، وتعدلت ، فى جل تلك الحالات ، آثاره ، رعاية للعامل على

---

(٥٣) سادوت ، المرجع السابق ، ص ٦١ .

(٥٤) لوپريه ، المقال المشار إليه ، ص ٥٩٤ و ٥٩٧ وما بعدها .

(٥٥) ساروت ، المرجع السابق ، ص ٨٢ — ٩٠ ، وعلى الخصوص ص ٨٦- ٨٧ ؛ الدكتور عبد الحى حجازى ، المرجع السابق ، ص ١٥٥ . أما جوهر النظرية ، فى هذا الرأى ، فهو ضمان بقاء العقد رغم إستحالة تنفيذه .

فقرة ٢٤٨ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

(٢) La stabilité de l'emploi .

(٣) قرب ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٤ ؛ وأنظر ، فى تطور السياسة الاجتماعية فى مسألة الاستقرار فى الخدمة ، ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ٣٣ وما بعدها .

حساب صاحب العمل ، من ناحية أخرى(٤) . وتظهر هذه الحقائق فى التطبيقات التشريعية لنظرية الوقف فى نطاق عقد العمل، لأن المنطق القانونى فى تفسير النصوص يحول دون ظهورها فى التطبيقات القضائية .

فيرجع الاستثناء ، على أثر الوقف ، إلى القانون ، الذى يستطيع وحده أن يورده . ولايجوز للقاضى ، — الذى يجب عليه تطبيق القانون ، وتمتنع عليه مخالفته ، — أن يقرره إستناداً إلى العدالة ، أو تأسيساً على أية إعتبارات أخرى : قواعد القانون هى مصدر أثر الوقف ، فتكون ، وحدها ، هى القادرة على الاستثناء منه . ولا مجال فيه ، من ثم، لاجتهاد القاضى ، الذى ليس عليه ، وفقاً لعبارة محكمة النقض، "إلا أن يطبق القانون على ماهو عليه" (٥).

وقد غمت هذه الحقائق ، رغم وضوحها ، على محكمة النقض ، حين قضت بأن " وقف عقد العمل المترتب على إعتقال العامل ، لايرتب كل آثار الوقف ، وإنما يبقى للعقد ، على الرغم من وقفه ، أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه . وهو إلتزام صاحب العمل بأداء أجر العامل عن مدة الاعتقال ، طالما أن الأجر هو عماده الأساسى فى معاشه ، مما ينبغى معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له ، وعدم حرمانه منه بسبب إعتقاله الذى أوقف(٦) عقده ، ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لايد له فيه " (٧).

---

(٤) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٤٩ وما بعدها .

(٥) نقض ١٤ يناير سنة ١٩٣٢ مجموعة أحكام النقض ، (للسيد/محمود عمر) ، جزء أول ، رقم ٣٢ : ص ٥٢ .

(٦) صحة هذه الكلمة ، من الناحية اللغوية ، «وقف» .

(٧) نقض ٦ مارس سنة١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٨ ، رقم ١١٢ ، ص٦١٢. إستندت المحكمة ، فضلا عماذكرناه ، إلى المادة ٨٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ « بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام ، — الذى تخضع له الدعوى ، نتيجة لتأميم المشروع — ، التى بعد أن حددت ، على سبيل الحصر فى المادة ٧٥ أسباب إنتهاء الخدمة ، نصت على « أن يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته » ، « مما مؤداه » ، وفقاً لعبارة الحكم « أن وقف عقد العمل بشركة من شركات القطاع العام بسبب اعتقاله لايرتب حرمانه من أجره طوال فترة الإعتقال مادام أن مناط الحرمان إنما هو إنتهاء خدمته لأحد الأسباب التى أوردتها على سبيل الحصر المادة ٧٥ من القرار الجمهورى آنف الذكر ». وقالت المحكمة أن المادة ٨٠ المشار إليها تفترض ، بداهة ، =

يتضمن هذا الحكم قضاءً پريتورياً . يخالف قواعد القانون . التى تقضى بأن العمل . الذى يؤديه العامل . طبقاً للعقد . يعتبر . كما قدمنا(٨) . السبب القانونى للأجر الذى يستحقه وفقاً له . ولا يلتزم . من ثم . صاحب العمل ، كما سنرى (٩) ، بدفع الأجر إلى العامل إلا إذا أدى عمله . وبقدر ما أداه منه ، لأن إلتزامه بدفعه يصبح . حال عدم أداء العمل . غير قائم على سبب . وتعتبر جملة النصوص . التى ترتب ، على عقد العمل . بعض آثاره ، — وأهمها حق العامل فى الأجر — ، رغم وقفه . إستثناءات ، على المبادىء العامة ، لا يجوز للقاضى أن يضيف إليها إستثناءات أخرى ، على نقيض ماذهبت إليه محكمة النقض ، إستناداً إلى أن « المبدأ السائد فى نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ إستقرار روابط العمل حماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه » (١٠) ، لأن هذه الاعتبارات لا تعدو أن تكون « حكمة التشريع » (١١) ، فى النص القانونى . الذى يضع الإستثناء على آثار الوقف ، ويرسم . على وجه الدقة . حدوده ، فحيناً يقرر ،

= إستمرار العامل فى عمله إلى حين إنتهاء خدمته ، وإلا إستحق العامل أجره ، رغم إنقطاعه ، عمداً عن عمله ، كأن أضرب عن العمل مثلا ، وهذا لا يمكن تصوره . ولذلك ، بعد أن نص ، فى المادة ١٠١ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، الذى حل محل قرار رئيس الجمهورية المشار إليه ، على أن يصرف للعامل أجره إلى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته ، أضيف فى المادة ١/١٠٢ أنه « إذا حكم على العامل بالإحالة على المعاش أو الفصل إنتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم مالم يكن موقوفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه» ، حتى لا يتقاضى العامل أجرا عن مدة لم يقدم فيها عملا . ويؤكد هذا المعنى أن الشارع لم يعتبر ما يتقاضاه ، عن الفترة التى تمضى بين صدور ذلك الحكم وإبلاغه به ، — حين ينتج الحكم أثره القانونى — ، أجراً ، بل إعتبره ، فى المادة ٢/١٠٢ منه ، « تعويضا يعادل أجره» ، فكيف يمكن ، بعد كل هذا ، القول باستحقاق العامل أجره فى فترة إعتقاله . الواقع أن المحكمة لجأت ، فى تفسيرها للمادة ٨٠ من قرار رئيس الجمهورية المشار إليه ، إلى ما يسميه الفقه الفرنسى ، تهكما ، التفسير من رجل ، أو قدم ، النص Intepr étation au pied de la lettre .

(٨) راجع سابقا ، فقرة ٨٧ .

(٩) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٠٧ .

(١٠) نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ المشار إليه .

(١١) *Ratio legis* .

للعامل، حقه فى الأجر كاملاً(١٢)، وأحياناً يكتفى بإعطائه بعضه(١٣)، أو يحرمه كلية منه(١٤) . إقامة للتوازن بين طرفى عقد العمل . بل إن هذا الحكم . على نقيض ما يبدو لأول وهلة، يتنافى مع العدالة، التى تأبى أن يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل مدة إعتقاله . وهى مدة ناهزت . فى خصوص الدعوى، أربع سنوات . دون أن يؤدى له هذا الأخير عملا .

٢٤٩ — تطبيقات نظرية الوقف، تعداد : وتطبيقات نظرية الوقف متناثرة فى نصوص القوانين . وأظهرها التجنيد بالنسبة للعامل . والولادة بالنسبة للعاملة . والمرض بالنسبة لكليهما . وأضاف نظام العاملين فى القطاع العام حالات وقف أخرى بالنسبة للخاضعين لأحكامه . وقد يرجع الوقف الى صاحب العمل . لعجزه . لحادث طارئ . عن تقديم العمل .

٢٥٠ — تطبيقات : وقف العقد لتجنيد العامل : يجب على صاحب العمل . الذى لا يقل عدد عملته عن خمسين عاملا . أن يحتفظ . لمن يجند منهم . بعمله، أو بعمل مساو له . مدة «تجنيده»(١)، وأن يعيده إليه . — إذا طلب ذلك فى الثلاثين يوماً التالية لتسريحه من الخدمة العسكرية — . فى خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم طلبه(٢). وأجيز لصاحب العمل، منعاً لتعطيل أعماله . أن يستخدم . بدلاً منه . عاملاً مؤقتاً ، إلى حين تسريحه من الخدمة العسكرية(٣) .

أما إذا أصبح العامل « غير لائق » لعجز أصابه فى أثناء الخدمة العسكرية . وإستطاع تأدية عمل آخر ، يجب على صاحب العمل إعادته

---

(١٢) كما فى حالة العامل الذى يصاب بأحد الأمراض المزمنة أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٤ .

(١٣) كحالة مرض العامل ، أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٤ .

(١٤) كحالة وقف العقد للعاملة لرعاية وليدها ، أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥١ .

فقرة ٢٥٠ :

(١) مادة ٦٠ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية .

(٢) مادة ٦١ قانون ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ المشار إليه ، معدلة بالقانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٨

(٣) مادة ٦٠ المشار إليها .

إليه » على أن يراعى وضعه فى المركز الذى يلائم وظيفته الأصلية من حيث المستوى والأقدمية والمرتب »(٤) .

ويجب على صاحب العمل أن يحتفظ للعامل ، فى أثناء غيابه فى الخدمة العسكرية ، « بما يستحقه من ترقيات وعلاوات ، كما لو كان يؤدى عمله فعلاً ، وتضم مدة خدمته فيها لمدة عمله ، وتحسب فى المكافأة أو المعاش »(٥) .

ويسقط حق العامل فى العودة إلى عمله إذا لم يقدم طلبه فى الميعاد ، أو « إذا لم يتسلم عمله خلال عشرة أيام من تاريخ أمر العودة للعمل ، مالم يكن تأخره فى تقديم طلبه ، أو فى تسلم عمله ، راجعاً إلى « عذر قهرى »(٦) ، يتعين عليه أن يقيم الدليل عليه . وليست العبرة ، فى بدء مدة العشرة أيام ، بتاريخ صدور « أمر العودة للعمل » ، كما قد يتبادر من ظاهر عبارة النص ، ولكن بتاريخ علم العامل بهذا الأمر ، وإن كان وصول الأمر إليه قرينة على علمه به(٧) .

خرج الشارع ، فى هذه النصوص ، على المبادئ العامة فى نظرية وقف العقد ، لدواع أدبية ، لئلا يكون فى أداء الخدمة العسكرية إضرار بالمواطن ، ولاعتبارات وطنية ، حتى لا يترتب ، على وفائه ، بأقدس الواجبات ، تمييز للمعفى من الخدمة العسكرية الإلزامية ، أو للأجنبى ، عليه . فقد كان مقتضى القواعد العامة ، فى آثار الوقف على العقد الذى يلحقه ، أن تحذف فترة غياب العامل من مدة العقد ، فلا يستحق عنها علاوات بعد عودة سريانه ، ولا معاشاً أو مكافأة حين إنتهائه(٨) . أما إعادة العامل ، حال إصابته بعجز

---

(٤) مادة ٦١ المشار إليها ، وقد أضيفت إليها ، بالقانون رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٠ ، فقرة جديدة ، تقضى بأن « تعتبر هذه المدة قد قضيت بنجاح إذا كان التعيين تحت الإختبار » (راجع سابقاً ، فقرة ١٨٢) .

(٥) مادة ١/٦١ المشار إليها .

(٦) مادة ٢/٦١ المشار إليها .

(٧) مادة ٩١ مدنى .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ .

فى أثناء الخدمة العسكرية . إلى عمل آخر . فيخرج عن فكرة الوقف كلية ، ليعتبر تعديلاً للعقد ، فرضه الشارع . على صاحب العمل ، رعاية لمصلحة العامل . ويبقى ، من قواعد الوقف . محتفظاً بوجوده ، عدم إلتزام صاحب العمل . فى فترة الخدمة العسكرية ، بدفع الأجر إلى العامل .

وتتعلق هذه القواعد بالنظام العام فيما تحتويه . للعامل ، من ضمانات وحقوق . فلا يجوز . ببند فى عقد العمل أو نص فى لائحة العمل ، إهدار تلك الضمانات ، أو إنقاص هذه الحقوق ، كإنهاء عقد العمل باستدعاء العامل للخدمة العسكرية ، أو تقصير المدة التى يجوز للعامل ، خلالها ، إستعمال حقه فى العودة إلى عمله ، أو إسقاط حق العامل فيما يستحقه . فى فترة الوقف . من زيادات فى أجره . بل يكون إمتناع صاحب العمل عن تنفيذها جنحة يعاقب عليها « بالحبس وبغرامة لا تجاوز مائتى جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين » (٩) .

على أن وقف العقد مقرر . كما قدمنا ، لمصلحة العامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية . ويعمل فى مشروع لا يقل عدد عملته عن خمسين عاملاً ، وكذلك لمصلحة العامل الذى يدعى « للخدمة كضابط إحتياط فى القوات المسلحة » (١٠) . ويعمل فى القطاع العام . أو لدى الأشخاص الاعتبارية الخاصة ، شركات أو جمعيات أو مؤسسات خاصة أياً كان عدد العملة فيها .

وتنطبق المبادىء العامة على العامل الذى يدعى لتأدية الخدمة العسكرية . إذا كان يعمل فى مشروع يقل عدد عملته عن خمسين عاملا ، أو يدعى للعمل كضابط إحتياط ، إذا كان يعمل لدى شخص طبيعى أيا كان عدد عملته ، وكذلك على العامل الذى يتطوع فى القوات المسلحة . ولا يمكن ، وفقاً لهذه المبادىء ، إعتبار قرار الإستدعاء للخدمة العسكرية أمراً للحاكم

---

(٩) مادة ٦٧ قانون ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(١٠) مادتا ١/٦٦ و ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ ، ويقتصر خطاب القانون على « مصالح الحكومة والمؤسسات والشركات والهيئات الأخرى » .

يترتب عليه إنفساخ عقد العمل أو وقفه . إذ ينقصه أحد عناصر القوة القاهرة . وهو عدم إمكان التوقع . لأنه معلوم للطرفين وقت التعاقد . ويتوقف أثره على تحليل نيتهما في إبانه . والغالب إنصراف نيتهما إلى إعتباره . نظراً لطول مدة التجنيد الإجبارى . أجلا ينتهى فيه العقد . مع إحتفاظه . قبل حلوله . بوصف العقد ذى المدة غير المحددة . لقيام حق كل منهما في إنهائه بإرادته المتفردة . إلا إذا أفصحا عن نيتهما ، وقت التعاقد أو حين الاستدعاء للخدمة ، فى وقف العقد . ليعود العامل . بعد تسريحه : إلى عمله . حين تنطبق . على العلاقات بينهما ، المبادىء العامة فى نظرية الوقف . أما إستدعاء العامل للخدمة " كضابط إحتياط " فى القوات المسلحة . فلا تعرف . مقدماً . مدته . ولذلك . يترتب عليه . إذا كان غير متوقع وقت التعاقد . وقف العقد . إلا إذا استطالت مدته على نحو يضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر . حين يؤدى إلى إنفساخه . ولكن إذا كان متوقعاً وقت التعاقد . كان . شرطاً فاسخاً علق عليه عقد العمل ، الذى يظل . قبل وقوعه . محتفظاً بتكييف العقد ذى المدة غير المحددة .

أما تطوع العامل فى القوات المسلحة . فيعتبر نقضاً منه للعقد . إذا كان محدد المدة . أو إنهاء له . أو إستقالة من الخدمة فى عبارة أخرى . إذا كان غير محدد المدة .

٢٥١ — تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، أو لرعاية وليدها : حرم على صاحب العمل " تشغيل " العاملة " خلال الأربعين يوماً التالية للوضع "(١) ، محافظة على صحة المرأة . فوقف عقد العمل . فى هذه الفترة ، ليس فقط حقاً للمرأة ، تستطيع النزول عنه . ولكنه ، كذلك . إلتزام فرضه القانون على صاحب العمل . يعرضه الإخلال به للعقوبة الجنائية(٢) .

فقرة ٢٥١ :

(١) مادة ١٥٤/٣ عمل .

(٢) مادة ١٧٤ عمل . ولا يجوز ، كذلك ، لصاحب العمل أن يستخدم عاملة خلال الأربعين يوماً التالية للولادة ، وإلا كان العقد باطلا ، ووقع صاحب العمل تحت طائلة العقوبة الجنائية .

وأجيز للعاملة ، التي أمضت ستة شهور في المشروع ، أن تقف عقد العمل ، فيما نعت بأجازة الولادة ، لمدة خمسين يوماً « تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها » ، وتتقاضى خلالها الأجر كاملاً ، على أن « تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه »(٣) .

أما إذا لم تكن العاملة قد أمضت ، ستة شهور ، في المشروع ، فلا حق لها في أجازة للولادة ، وإن كان يمتنع ، على صاحب العمل ، « تشغيلها » ، كما قدمنا ، خلال الأربعين يوماً التالية للولادة ، ولا يلتزم بدفع أجر لها . ومع ذلك ، لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العاملة لانقطاعها عن العمل ، قبيل الولادة ، إلا إذا كان غيابها يؤدى إلى إضطراب العمل في مشروعه ، يضطر ، لتجنبه ، إلى إستخدام عاملة أخرى . وهذا لا يتحقق إلا نادراً . وكان قانون العمل القديم أكثر رعاية للأمومة ، حيث كانت أجازة الولادة ، في ظله ، حقاً لكل عاملة ، مهما كانت المدة التي قضتها في الخدمة(٤) ، بل كان يجوز لها أن تطيل إنقطاعها عن العمل ، لمدة تبلغ ، في مجموعها ، ستة أشهر ، إذا لم تمكنها العودة إليه لمرض يثبت ، بشهادة طبية ، « أنه نتيجة للحمل أو للوضع »(٥) . ولا مناص ، حالئذ ، للعاملة ، في ظل قانون العمل الجديد ، من الحصول على أجازة مرضية عادية(٦) .

وكانت الحماية القانونية تسقط عن المرأة ، وفقاً لقانون العمل القديم ، إذا ثبت « أنها إشتغلت بمحل آخر » خلال أجازة الولادة ، فلا تستحق ، في إبانها ، أجراً ، ويجوز لصاحب العمل فصلها من خدمته(٧) . وقد أغفل النص على ذلك في القانون الجديد . وإذا كان طبيعياً أن تفقد المرأه حقها

---

(٣) مادة ١/١٥٤ عمل ، التي تعتبر ناسخة ، بصفة ضمنية ، للمادة ٧٩ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، الخاص بالتأمين الاجتماعي في حدود تعارضها معها .

(٤) مادة ١/١٣٣ عمل قديم .

(٥) مادة ٢/١٣٥ عمل قديم

(٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٤ .

(٧) مادة ١٣٦ عمل قديم

فى الأجر عن فترة الأجازة إذا عملت . خلالها . فى مشروع آخر . فمن العسير إعتبار ذلك . فى كل الأحوال . مبرراً مشروعاً لفصلها دون نص خاص يقضى به .

ولا تستحق العاملة . أجازة الولادة . " لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها " (٨) . هذا القيد غير مفهوم . لأن الحكمة . فى هذه الأجازة . هى المحافظة على صحة المرأة . فضلاً عن إعتبارات إنسانية واضحة . وتتعارض هذه الحكمة مع تحديدها بمرات معدودة . ولا يمكن أن يقصد . بهذا التحديد . سوى حمل المرأة على عدم الإنجاب. ولكنه . فضلاً عن الشكوك فى مشروعية هذا الغرض . فإن حكم القانون لن يؤدى إليه .

وإذا كان تحديد مرات الأجازة يسهل تحقيقه فى الوظائف العامة . أو فى القطاع العام . حيث تبدأ الموظفة أو المستخدمة العمل . فى سن مبكرة . وتمضى فيه . عادة . كل حياتها العاملة . فإن تحقيقه فى القطاع الخاص لن يكون ممكناً ، لأن العاملة تنتقل . عدة مرات . من مشروع إلى آخر . ويكون لها الحق فى أجازة الولادة ثلاث مرات فى كل مشروع منها . لأن عبارة " طوال مدة خدمتها " . الواردة فى النص . لا يمكن أن تنصرف إلا إلى مدة خدمتها فى المشروع الواحد . حين أن مقتضى تحقيق حكمته أن تكون الثلاث مرات فى مدة حياتها العاملة . على أن وقف العقد . خلال الأربعين يوماً " التالية للوضع " لايشمله التحديد . ويحرم على صاحب العمل " تشغيل العاملة " خلال هذه الفترة . أياً كان عدد مرات الولادة .

ومدة أجازة الولادة ، حتى فى المرات الثلاث . غير كافية . فإذا كانت الراحة الوجوبية ، فى القانون الفرنسى . تقتصر على ثمانية أسابيع . يدخل فيها . حتما. الستة أسابيع التالية للوضع . فإن للعاملة الحق فى وقف العقد ستة أسابيع قبل التاريخ . المفترض . للولادة . وثمانية أسابيع بعده . وتزيد هذه المدة . إذا دعت إليها حالة مرضية(٩) لدى العاملة . دون أن

(٨) مادة ١٥٤/٢ عمل .

(٩) État pathologique .

تتجاوز ثمانية اسابيع قبل هذا التاريخ واثنى عشر أسبوعاً بعده . وتقررت للمرأة حماية فعالة ، إذ حرم على صاحب العمل فصل العاملة ، فى أثناء الحمل أو خلال الإثنى عشر أسبوعاً التالية للوضع ، إلا لخطأ جسيم ينسب إليها ، أو لاستحالة الإبقاء على العقد لسبب غير الحمل أو الولادة ، يتعين عليه إثباته(١٠).

وقف العقد لرعاية الطفل : للعاملة ، التى تعمل فى مشروع يستخدم خمسين عاملا على الأقل ، حق فى وقف العقد « لمدة لا تزيد على سنة » ، لرعاية طفلها(١١) . ولا تستحق أجراً خلال هذه المدة .

وقيد حق العاملة ، فى هذه الحالة أيضاً ، بثلاث مرات « طوال مدة خدمتها » (١١) . كما لو كان الحق فى الرعاية يقتصر على ثلاثة أولاد ، ويتعين أن يتحمل من يزيد عنهم إهمال أمهم فى تربيتهم .

وتنطبق هذه القواعد على الأم ، ولو كانت غير متزوجة ، إذ تجد حكمتها فى المحافظة على صحة المرأة والأطفال(١٢) . ولكنها تقتصر ، فى نظرنا ، على الولادة الطبيعية ، ولو ولد الطفل ميتا ، ولا تنصرف إلى حالة الإجهاض ، أيا كان سببه(١٣) .

٢٥٢ — تطبيقات : وقف العقد لولادة العاملة ، ولرعاية طفلها ، فى القطاع العام : ولم يفرض ، فى القطاع العام ، وقف لعقد العمل مدة معينة ، يحرم فيها ، بمناسبة الولادة ، « اشتغال » العاملة . ولكن تقرر

(١٠) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٣٩ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ٢٧٧ — ٣ ؛ جروتل ، فقرة ٧٣٠ .

(١١) مادة ١٥٦ عمل .

(١٢) كانت المادة ١٩ من مشروع القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ، المشار إليه ، تنص على أن يقصد بكلمة إمرأة فى تطبيق هذا القانون كل أنثى مهما كان سنها متزوجة أم غير متزوجة ، ويقصد بكلمة طفل كل ولد شرعيا كان أم غير شرعى» . وقد حذفت هذه المادة ، عند نظر المشروع أمام البرلمان ، لأن الحكم الوارد فيها مستفاد من عموم النصوص . والحكم ذاته مأخوذ به فى القانون الفرنسى دون نص عليه(ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٥ — ١)

(١٣) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٩ .

لها « الحق فى أجازة للوضع » مدتها « ثلاثة أشهر » بعده(١) ، تستحق فيها الأجر كاملا(٢) . هذا الحكم هدف للنقد ، رغم كفاية المدة الواردة به ، لأنه يرغم الحبلى على العمل إلى آخر لحظة قبل الوضع ، بل ويعرضها للولادة فى مكان العمل ، أو فى الطريق منه أو إليه . ولم يوضع حكم خاص للمرض الذى قد ينتاب العاملة لسبب يرجع إلى الحمل ، أو الوضع ، ولا مناص ، حالئذ ، من تطبيق نظام الأجازة المرضية عليه(٣) .

وحدد حق العاملة ، فى هذه الأجازة ، بثلاث مرات « طوال مدة حياتها الوظيفية » (٤) ، وهو قيد أقل ما يوصف به الغرابة .

وأعطى ، كذلك ، للعاملة ، بناء على طلبها ، الحق فى وقف عقد العمل ، « لرعاية طفلها » ، للمدة التى تراها ، على ألا تزيد على سنتين ، ولا تتقاضى ، فى خلالها ، أجرا(٥) . وقيد حقها فيه بذات القيد الذى ورد على حقها فى أجازة الولادة ، على ما فيه من شذوذ : « ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية » (٥) .

٢٥٣ — تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقاً للمبادىء العامة :

يقف عقد العمل لمرض العامل ، إذ يمنعه من أداء عمله(١) . ويوجب

فقرة ٢٥٢

(١) مادة ٧٣/(٢) عاملين .

(٢) مادة ٧٣/١ عاملين .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٥ .

(٤) مادة ٧٣/(٢) عاملين .

(٥) مادة ٧٢/١ عاملين . ومع ذلك ، يلتزم صاحب العمل بدفع إشتراكات التأمين الاجتماعى المستحقة عليه وعلى العاملة — أو يعطى هذه الأخيرة ، وفقاً لاختيارها ، « تعويضا عن أجرها يساوى ٢٥٪ من المرتب الذى كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الأجازة » (مادة ٧٢/٢ عاملين) .

(٥) مادة ٧٢/(٢) عاملين .

فقرة ٢٥٣ :

(١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٤ ؛ رواست وديران ، فقرة ٣٤٤ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٣٢٤ ؛ أوليه ، ص ١٤٠ ؛ جروتل ، فقرة ٢٢٦ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٤١ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١ مكرر ؛ ريبير وبولانچيه ، جزء ٢ ، فقرة ٨٥١ ؛ سورناى SORNAY ، مرض العامل وعقد العمل ، دالوز ١٩٥٨ ، فقه ، ص ١٦٥ =

القضاء الفرنسي ، على العامل ، منعاً لإضطراب العمل ، أن يخطر صاحب العمل بمرضه فور ظهوره[٢] ، وأن يثبت ، بشهادة طبية ، عجزه عن تنفيذ التزامه[٣]. ولم يحكم بانفساخ العقد ، لمرض العامل ، إلا إذا أحدث هذا المرض، لطول مدته ، إضطراباً جسيماً في تنفيذه ، أضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر ، بدلامنه ، قبل شفائه[٤] . وعلى صاحب

= وما بعدها ؛ كاميرلانك CAMERLYNCK ، المرض الطويل للعامل ، هل يكون حالة قوة قاهرة ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦١-١-١٦٠٩ ؛ كورينيان CORRIGNAN ، إنهاء عقد العمل ومرض العامل ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٥٥٠ ومابعدها ؛ تانتا-رودا TANTA – ROUDAS ، إستحالة ، تحور ، وإختفاء ، القوة القاهرة ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٧٨ ص ٢٢٣ وما بعدها ؛ وأنظر ، في دول قوانين الجماعة الأوروبية ، ياماجوشي ، المرجع السابق ، ص ١٣٩ وما بعدها .

(٢) نقض فرنسي ٢٤ أكتوبرسنة ١٩٤٧ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٨ ، ص٧١ ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٣ ، ص ١٠٣ ؛ ٢٤ يونيو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٩٣ .

(٣) نقض فرنسي ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٤٨ ، ص٧١ ؛ و ٢ مارس سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ١٠٠ . ولكن العامل ، الذي استحال عليه الانصياع إلى أحكام اللائحة الداخلية ، بتقديم الشهادة الطبية خلال الأيام الثلاثة الأولى للمرض وأبلغ صاحب العمل به عن طريق المسرة ، لايرتكب خطأ يحرمه من التعويض الجزافي المحدد في العقد ذي المدة المحددة عن إنهائه قبل نهاية مدته (نقض فرنسي ٢٦ يونيوسنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، مختصر ، ص ١١٩) . كما لاأثر لتأخر العامل في تقديم الشهادة الطبية ، الذي بلغ ١١ يوما من بداية مرضه ، إذا كان صاحب العمل يعلم بهذا المرض الذي ظهر عليه في أثناء العمل .

(٤) نقض فرنسي ٢٠ يوليو سنة ١٩٢٠ و ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ -١- ٣٥ ؛ ١٩ يوليو سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٣ ، -١- ٣٢٧ ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٤ -١- ٦٠ ؛ ١٧ أبريل سنة ١٩٣٤ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٤ -٢- ٣٩ ؛ ٣ أغسطس سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ -١ - ٦٤٤ ؛ ٥ مارس سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٢٥٠ ؛ ٣ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ٨٤ ؛ ٢١ يوليو سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلي ١٩٤١ ، ص ٣٦١ ؛ وأنظر أيضا السين Seine المدنية ١٠ يناير سنة ١٩١٩ ، دالوز ١٩١٩ -٢- ٤٨ و ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢- ١ - ١٤ ؛ ١٢ يوليو سنة ١٩٤٥ ، دالوز ، الفهرس الخمسي الثامن ، عقد العمل ، رقم ١٨٨ ، ص ١٥٣ : « متى أحيط صاحب العمل علما بمرض المستخدم ، والمدة المتوقعة لبقائه في المستشفى ، ولم يستطع إثبات أنه كان مضطراً لاستخدام من يحل محله قبل شفائه ، يكون مسئولا =

العمل ، فوق هذا ، أن يعلن العامل ، قبل إنتهاء العقد ، بعدم إمكانه الإبقاء عليه ، وإلا نسب إليه إنهاء العقد ، وأخذ بأحكام هذا الإنهاء(٥) .

وأدت المبادىء العامة ، لا سيما المتعلق منها بحسن النية الواجب توافره في تنفيذ العقود(٦) ، إلى إتباع تلك القواعد عندنا ، قبل صدور القوانين المنظمة لعقد العمل ، فقضت محكمة الاستئناف المختلطة ، مثلا ، في ظل التقنين القديم ، بأن طبيعة العلاقات ، الناشئة عن عقد العمل ، تقضى بعدم إنفساخه لمجرد إصابة العامل ، لمدة قصيرة ، بمرض قابل للشفاء ، ولا يمكن لصاحب العمل ، الذى يفصله في هذه الظروف ، دون منحه " أجازة مرضية معقولة " ، أو يمتنع عن قبوله بعد إبلاله " أن يتخلص من نتائج الفصل في وقت غير لائق "(٧) . واعترفت ، قبل هذا ، بحق صاحب العمل في فصل العامل إذا تغيب ، قرابة العامين ، لمرض ألم به(٨) .

وأخذت محكمة النقض ، أيضاً ، بهذه القواعد ، في دعوى كانت خاضعة لقواعد التقنين المدنى القديم وحده ، وقضت فيها بأن " لا يعتبر

= عن إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة الذى يربطه بهذا المستخدم ، إذا رفض قبوله فى خدمته بعد شفائه " . أما إذا إستطالت فترة المرض إلى حد إضطر معه صاحب العمل إلى استخدام عامل آخر ، إنتهى عقد العمل ، ولو كان قد إتفق فيه على عدم فصل العامل إلا فى حالات الغش والخطأ الجسيم (نقض فرنسى ١٣ يناير سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، مختصر ، ص ٨٤) ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، و ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، الأحكام الكبيرة ، المجموعة المشار إليها ، رقمى ١١٠ و ١١١ ، ص٢٩٧ ، وتعليق ج. ليون -كان و بليسييه .

(٥) ديران و ڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٤-٣ ؛ وأنظر ، على الخصوص ، نقض فرنسى ١٧ أبريل سنة ١٩٣٤ المشار إليه ؛ ٥ مارس سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٢٥٠ ؛ و ٣ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٨٤ ؛ وحديثا نقض فرنسى ٢٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٤ ، ص ١٢١ .

(٦) مادة ١/١٤٨ مدنى .

(٧) إستئناف مختلط ٢١ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ٨٣ .

(٨) إستئناف مختلط ١٠ ديسمبر سنة ١٩٢٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٢ ، ص ٨٥ .

مرض العامل بذاته ، — قبل صدور قوانين عقد العمل الفردى وبعد صدورها ، — من الأسباب التى تؤدى إلى إنفساخ العقد بين العامل ورب العمل بقوة القانون ومن تلقاء نفسه . بل يجب أن يقوم الدليل فى الدعوى على أن رب العمل أعرب عن نيته ، فى غير تعسف ، فى إنهاء العقد بسبب هذا المرض »(٩). ويعتبر فصل العامل . لمرض قصير المدة ، وليد « تسرع وخفة ملومة » ، ومن ، تعسفياً(١٠) .

وإذا إستطالت فترة المرض إلى حد إضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر ، إنفسخ عقد العمل ، بقوة قاهرة ، جعلت تنفيذ العامل ، لالتزامه ، مستحيلا ، ولم ينته بإرادة صاحب العمل ، الذى أخطره بإنهاء عقده . فلا يستحق تعويضاً عن مهلة الإخطار ، ولا ، فى القانون الفرنسى ، مكافأة عن أقدميته(١١) : « مرض العامل يمكن ، بامتداده ، أن يصبح قوة قاهرة ، مؤدية إلى إنتهاء عقد العمل »(١٢) . تعرض هذا القضاء لنقد الفقه(١٣) ، لقسوته على العامل ، إذ يضع العامل ، الذى ينتهى عقده لمرض طويل ألم به ، فى وضع أدنى من العامل الذى يفصل

---

(٩) نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٥٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٩ ، رقم ٧٤ ، ص ٥٩١ .

(١٠) نقض فرنسى ٦ فبراير سنة ١٩٦٧ ، مستندات پليسييه ، ص ٥٣٥ ؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، مستندات پليسييه ، ص ٥٣٧ .

(١١) لايستحق العامل ، فى القانون الفرنسى ، مكافأة الأقدمية ، أو مكافأة نهاية الخدمة كما تنمت عندنا ، إلا فى حالة فصله من الخدمة (أنظر تيسبيه ، فقرة ٨٣١) .

(١٢) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجموعة بران ، رقم ١١٢ ، ص ٣٦٥ ، وملاحظات بران BRUN ؛ ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، الأحكام الكبيرة ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١١١ ، ص ٢٩٧ ، وملاحظات ج. ليون — كان وپليسييه ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ١٨ : « المرض الطويل للعامل ، المستوجب استبداله ، يكون قوة قاهرة حقيقية تجعل تنفيذ عقد العمل مستحيلا » .

(١٣) كامير لانك ، المرض الممتد للعامل ، هل يكون حالة قوة قاهرة ، المقال المشار إليه ؛ بران ، ملاحظات على نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ؛ سان — چور SAINT-JOUR ، تعليق على نقض فرنسى ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ المشار إليه ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣ —٢— ١٧٥٦٠ ؛ تانتا — رودا ، المقال المشار إليه ، فقرات ٢٠ وما بعدها .

لخطأ يسير إرتكبه : يستحق هذا الأخير . دون الأول . تعويضاً عن مهلة الإخطار . وعلى الخصوص . مكافأة الأقدمية . لذلك . عدلت محكمة النقض الفرنسية عن هذا الكتييف . حال إنهاء العقد لعجز نهائى أصاب العامل نتيجة حادثه عمل(١٤) . أو مرض مهنى(١٥) . وقضت له بمكافأة الأقدمية . لأن عجزه . وتبعاً له تسريحه . يرجع إلى مخاطر المشروع الذى يستخدمه(١٦) . وإعتبرت ، أخيراً . إنهاء عقد العمل . لمرض طويل إستلزم إستخدام عامل آخر . تسريحاً للعامل المريض . وقضت على صاحب العمل بالتعويض لعدم إتباعه الإجراءات القانونية لفصله(١٧) . ويتعارض هذا القضاء الأخير مع قواعد القانون . ولا يستند إلى غير الرغبة فى حماية العامل .

٢٥٤ — تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل وفقاً لقانون العمل : عنى الشارع ، فى القوانين المتعاقبة لعقد العمل الفردى . جرياً على نهج بعض الدول الأخرى(١) . بأن يحدد . على وجه الدقة . مدة مرض العامل الذى يترتب عليه إنفساخ العقد . بحيث ينحصر أثر المرض . الذى لا تزيد مدته عليها . فى مجرد وقفه . ولا يؤدى إلى إنفساخه . وكان يفرق . فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ . وبعده فى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

---

(١٤) نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٧٥ . ملحق تانتا — رودا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٣١ .

(١٥) نقض فرنسى ١١ يوليو سنة ١٩٧٥ . ملحق مقال تانتا — رودا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٣٢ .

(١٦) Risque de l'entreprise . أما إذا كان العجز النهائى يرجع إلى مرض أصاب العامل بسبب عمله فى المشروع ، ولو كان لا يعتبر مرضاً مهنياً . فإنه يستوجب الحكم للعامل بتعويض يساوى نصف مكافأة الأقدمية والتعويض عن مهلة الإخطار ، على تقدير أن ذلك العجز يدخل فى مخاطر المشروع ، التى يجب أن يتحملها الطرفان . نتيجة المصلحة المشتركة التى تجمعهما فى داخله (نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٧٦ ، ملحق مقال تانتا — رودا ، المشار إليه ، ص ٢٣٤) .

(١٧) نقض فرنسى ٢٩ يونيو سنة ١٩٧٧ . ملحق مقال تانتا — رودا . المشار إليه ، ص ٢٣٥ .

فقرة ٢٥٤ :

(١) أنظر ، فى ذلك ، ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٤٧ — ١٤٩ .

فى تعيين تلك المدة ، بين العمال المحددة أجورهم شهرياً وغيرهم . أو ، فى عبارة أخرى بين المستخدمين والعمال . وأنقصت إلى « النصف » بالنسبة لهؤلاء الأخيرين(٢) .

وسوى ، فى قانون العمل القديم ، بين جميع العمال ، مع زيادة مدة المرض ، الذى يترتب عليه إنفساخ العقد ، لا مجرد وقفه ، رغبة فى توفير « الاستقرار فى الوظيفة » رعاية للعامل ، وصارت الإنقطاع عن العمل « مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً ، أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها عن مائتى يوم خلال سنة واحدة » (٣) . ولم يعلق الشارع أيه أهمية ، فى تحديد هذه المدة أو تلك ، على أقدمية العامل فى المشروع ، على عكس الاتفاقات الجماعية ، فى بعض الدول ، التى تحدد المدة تبعاً لأقدمية العامل فى المشروع ، لتوفر ، لعلاقات العمل ، إستقراراً أوفى ، كلما زادت أقدميته فيه(٤) .

أما فى القانون الجديد ، فقد سوى بين مدة المرض المتصلة ومدة المرض المتقطعة ، وتقرر وقف العقد مائة وثمانين يوماً « خلال السنة الواحدة » (٥) ، التى يقصد بها ، فى رأينا ، إثنا عشر شهراً متوالية ، تبدأ فى أول أيام المرض . والرأى الراجح فى الفقه لا يدخل ، فى حساب هذه المدة ، أيام الراحة الأسبوعية ، والأجازات الدينية أو القومية(٦) . وأجيز للعامل أن

---

(٢) كانت هذه المدة طبقاً للمادة ١/٢٤ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ « مدة متصلة لاتقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد فى جملتها على تسعين يوماً فى خلال سنة واحدة » ، وتخفض هذه المدة ، أو تلك ، إلى النصف بالنسبة « لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى » ، ثم صارت ، وفقاً للمادة ١/٤٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ « مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوما ، أو مدداً متفرقة تزيد فى جملتها على مائة وعشرين يوما خلال سنة واحدة » ، وخفضت هذه المدة إلى النصف « بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعينين بأجر أسبوعى أو بالساعة أو بالقطعة » . وأنظر ، فى تعليل طول مدة الوقف للعمال المحددة أجورهم شهريا عنها بالنسبة لغيرهم ، الطبعة الأولى ، فقرة ٢٠٧ ؛ والسيد / راغب بطرس ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٧ .

(٣) مادة ١/٨١ عمل قديم .

(٤) ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ١٤٨ — ١٤٩ .

(٥) مادة ١/٥٠ عمل .

(٦) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٤ ؛ الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، ص ٣٢٣ ، هامش ٣ .

يضم إلى تلك المدة « متجمد أجازاته السنوية »(٧) التى لم يحصل عليها قبل مرضه . فإذا كانت مدة الأجازة السنوية للعامل شهراً(٨) ، ولم يحصل عليها طوال السنوات الأربع السابقة على مرضه ، جاز أن تكون مدة وقف العقد ، لهذا المرض ، أو الأجازة المرضية فى عبارة أخرى ، ثلاثمائة يوم خلال السنة .

وكان إثبات المرض ، فى ظل قانون العمل القديم ، يقع على العامل بشهادة طبية ، بنص أغفل فى القانون الجديد(٩) . ومع ذلك ، يجب على العامل ، وفقاً للمبادئ العامة ، إخطار صاحب العمل بمرضه فور ظهوره ، وإثباته بشهادة طبية(١٠) . فاذا كان مؤمناً عليه من المرض وفقاً لقانون التأمين الاجتماعى ، فإن قرار جهة العلاج ، التى تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحى ، « بمدة الأجازة المرضية » ملزم لصاحب العمل(١١) . على أن مناط ذلك كله ، فى نظرنا ، أن يكون مرض العامل على شىء من الجسامة تبرر لجوءه إلى العلاج الطبى . أما إذا كان المرض ، الذى يمنعه من أداء عمله ، بسيطاً ، كنزلة برد ألمت به ، لا يقتضى منه سوى الاعتكاف فى بيته ، فليس عليه ، فى رأينا ، سوى إخطار صاحب العمل فوراً به ، ليعرضه هذا الأخير ، إذا شاء ، على الطبيب الذى يختاره .

ولما كان العامل ، خلال فترة وقف العقد لمرضه ، لا يؤدى عملاً ، فإنه ، وفقاً للمبادىء العامة ، لا يستحق ، فى أثنائها ، أجراً(١٢) . ومع ذلك ، ألزم صاحب العمل ، إستثناء على هذه المبادىء ، بأن يدفع للعامل المريض عوضاً عن أجره يعادل ٧٥ ٪ منه ، خلال التسعين يوماً الأولى ، تزيد ،

(٧) مادة ٥٠/٤ عمل .

(٨) راجع سابقا ، فقرة ٢٢٢ .

(٩) مادة ٨١ عمل قديم التى وردت فى سياق إثبات المرض الذى يترتب عليه إنفساخ العقد ، ولكن ينطبق حكمها ، لعموم عبارتها ، على المرض الذى يؤدى إلى مجرد وقف العقد .

(١٠) مادة ١/٥٢ عمل قديم .

(١١) مادة ٣/٨٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(١٢) راجع سابقا ، فقرتى ٢٠٧ و ٢٤٧ .

بعدها ، إلى ٨٥ ٪ منه خلال التسعين يوماً التالية(١٣) . وأجيز للعامل ، كما قدمنا(١٤) ، إذا كان له ، قبل مرضه ، أجازات سنوية لم يحصل عليها ، أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية ، ليحصل ، فى أثنائها ، على أجره كاملا . وتنطبق ذات القاعدة ، إذا إنتهت الأجازة المرضية قبل شفاء العامل ، وأراد إمتدادها ، إلى حين شفائه ، بقدر أجازاته السنوية ، التى لم يحصل عليها ، فيكون له ، فى خلالها ، أجره كاملا .

وإذا كان مرض العامل ، وفقاً للمبادىء العامة ، يعتبر ، كما قدمنا(١٥) ، قوة قاهرة ، مؤقتة ، لا يترتب عليها سوى وقف عقد العمل ، ولا تؤدى إلى إنفساخه إلا إذا أحدث هذا المرض ، لطول مدته ، إضطراباً جسيماً فى تنفيذه ، إضطر صاحب العمل ، لاتقائه ، إلى إستخدام عامل آخر ، قبل شفائه ، فإن عقد العمل لا يعتبر منفسخاً ، وفقاً للمادة ٥٠ من قانون العمل ، بمجرد إنقضاء المدة المحددة فيها ، بل يجب ، على صاحب العمل ، أن يعلن إرادته باعتبار العقد منفسخاً . أما إذا ظل ساكتاً طيلة فترة المرض ، ولو زادت على المدة المحددة فيها ، فإن عقد العمل ، الذى كان موقوفاً خلالها ، يعود إلى سريانه بإبلال العامل وعودته إلى عمله . ولا يستطيع صاحب العمل ، وقتئذ ، أن يرفض قبول العامل فى مشروعه ، وإلا كان ناقضاً للعقد ، إذا كان ذا مدة محددة ، أو منهياً له إذا كان ذا مدة غير محددة(١٦) .

والمادة ٦/٥٠ من قانون العمل ، على نقيض المادة ١/٨١ من القانون القديم(١٧) ، واضحة الدلالة فى قصر الحق فى التمسك بانفساخ العقد ، لمرض

---

(١٣) مادة ٥٠ / ٣ عمل .

(١٤) راجع سابقا ، ص ٨٩٧ .

(١٥) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

(١٦) أنظر ، فى نفس المعنى ، ج. ليون كان وبليسييه ، تعليق على نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، الأحكام الكبيرة ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١١٠ ، ص ٣٠١ ، والأحكام المشار اليها (سطرى ٢٨ — ٢٩) .

(١٧) كانت المادة ١/٨١ ، المشار إليها ، بعد تعديلها بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٢ ، وقبلها المادة ٤٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، تقضى بأن ينتهى عقد العمل بوفاة العامل =

العامل مدة تزيد على أجازته المرضية ، على صاحب العمل ، دون العامل ، الذى لا يستطيع إعلان صاحب العمل ، بعد مضى تلك المدة ، بانفساخ العقد القائم بينهما .

ويترتب على سكون العقد ، وفقاً للمبادىء العامة ، أن يمتنع على العاقد ، كما قدمنا (١٨) ، إذا كان ذا مدة غير محددة ، إنهاؤه بإرادته المنفردة . فإذا كان الشارع قد حدد ، على الوجه المذكور ، مدة وقف العقد لمرض العامل ، لا يجوز لصاحب العمل ، فى خلالها ، أن ينهى ، بإرادته المنفردة ، العقد ذا المدة غير المحددة إذا طرأ ما يدعو إلى إنهائه (١٨). وقد نص ، فى قانون العمل القديم ، على هذه القاعدة ، صراحة (١٩) . ولا يؤثر حذف النص ، فى القانون الجديد ، من وجوب العمل بحكمه ، لأنه كان تزيداً لا ضرورة له .

— **إستثناءان :** يرد على تنظيم الوقف ، على النحو المذكور ، لمرض العامل ، إستثناءان ، يتعلق أحدهما بالعمال ، المصابين بأمراض معينة ، والآخر بعمال المنشآت الصناعية ، ويتضمنان ، للخاضعين لأحكامهما ، حقوقاً أوسع مما تقرره الأحكام العامة له :

= أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة ..» فذهب البعض فى الفقه ، إعتماداً على ظاهر النص ، إلى أن التمسك « بإنتهاء العقد ، إذا مضت المدة المحددة ، يكون لطرفى العقد كليهما ، بحيث يجوز للعامل ، عند فواتها ، أن يعلن صاحب العمل « بانتهاء » علاقات العمل بينهما ، كما يجوز لهذا الأخير أن يعلن العامل بانتهاء هذه العلاقات (الدكتور محمد كامل مرسى ، العقود المسماة ، جزء ٤ ، عقد العمل وعقد المقاولة وإلتزم المرافق العامة ، فقرة ٢٩١ ؛ الأستاذ على العريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، ص ١١٢ ؛ السيد / راغب بطرس ، المرجع السابق ، فقرة ١١٠) . وكان يعيب هذا الرأى إستناده إلى ظاهر النص الذى ، لجمعه بين المرض وبين العجز عن العمل والوفاة ، يقرر إنتهاء العقد بطروء أحدها ، وإغفاله المبادئ العامة فى أثر القوة القاهرة على العقد المستمر التى يجب تفسير النصوص على أساسها (راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ ؛ وأنظر فى تفصيلات هذا النقد ، الطبعة الأولى ، فقرة ٢٠٧) ، ولا محل له ، على كل حال ، فى ظل قانون العمل الجديد .

(١٨) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

(١٩) مادة ٨١/ ٥ عمل قديم .

— يقف عقد العمل ، لمرض العامل بالدرن ، أو الجذام ، أو بمرض عقلى ، أو بأحد الأمراض المزمنة ، التى يحددها وزير العمل ، فى قرار منه ، بالاتفاق مع وزير الصحة(٢٠) ، طيلة مدة مرضه ، إلى أن يبل منه ، أو تستقر حالته على نحو يمكنه من العودة إلى عمله ، أو يبين عجزه الكامل عن مزاولة أية مهنة ، أو أداء أى عمل . ويكون لهذا العامل ، طيلة فترة الوقف ، أجره كاملا(٢١) .

— يقف عقد العمل ، لمرض العامل ، فى المنشآت الصناعية التى تجاوز التكاليف الكلية لإقامتها ثمانية آلاف جنيه(٢٢) ، لمدة تبلغ ، فى مجموعها ، تسعة شهور . ويتقاضى العامل المريض ، فى الشهر الأول ، ما يعادل أجره كاملاً ، وفى الثمانية شهور التالية ، ما يعادل ثلاثة أرباع أجره . ويجوز أن تمتد فترة الوقف ثلاثة شهور أخرى ، « بغير أجر » ، إذا قررت « الجهة الطبية المختصة »(٢٣) ، إحتمال شفائه(٢٤) ، ليبلغ مجموع مدة الوقف ، فى هذه الحالة الأخيرة ، سنة كاملة ، فضلاً عن حق العامل

---

(٢٠) مادة ٥١/١ و٢عمل . وقد صدر فى ظل قانون العمل القديم بتحديدهذه الأمراض قرار وزير العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٧٦ وقرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ ، ولا زال العمل بهما نافذا إلى أن يحل محلهما قرار جديد (مادة ٦ من قانون الإصدار) .

(٢١) مادة ٥١/ ١ عمل .

(٢٢) أحال الشارع فى تحديد المنشآت الصناعية إلى المادتين ١ و ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، اللتين أحالتا فى ذلك إلى قرار لوزير الصناعة الذى حدد المقصود بها بالمنشآت التى تمارس نشاطها فى فروع الصناعات المختلفة المحددة فى جدول وارد به والتى تجاوز التكاليف الكلية لإقامتها ثمانية آلاف جنيه . وقد أصبح ، الآن ، هذا المبلغ زهيداً بحيث يشمل التنظيم جل المنشآت الصناعية (أنظر قرار وزير الصناعة رقم ١٤٠ لسنة١٩٥٨ المعدل بالقرار رقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٠ ، وقراره رقم ١٤١ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقرار رقم ٦٨٤ لسنة ١٩٦٠ ، وقراره رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٦ ، المعدل بالقرار رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٧٢) .

(٢٣) ويقصد ، بهذه الجهة ، فيما يظهر ، جهة العلاج التى تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحى للعامل ، إذا كان مؤمنا عليه من المرض لدى هيئة التأمينات الاجتماعية « (أنظر المادة ٨٦ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٨١) .

(٢٤) مادة ٥٠/٣ عمل .

فى أن يضيف إليها « متجمد أجازاته السنوية » ، التى لم يحصل عليها ، وفى تحويل الأجازات المرضية إلى أجازة سنوية على الوجه الذى قدمناه .

وليس للعامل حق فى هذه « الأجازة المرضية » إلا كل ثلاث سنوات « تقضى فى الخدمة »(٢٥) . فإذا حصل عليها كاملة ، لا يجوز له الحصول على أجازة مرضية أخرى إلا بعد إنقضاء ثلاث سنوات تبدأ فى بداية مدة مرضه السابق .

ولا تنطبق هذه الأحكام على إصابة العامل فى حادثة عمل ، أو مرض مهنى ، بل يخضع ، فى شأنها ، لقواعد التأمين من إصابات العمل، الواردة فى الباب الرابع من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

— **خاتمة :** أخضع وقف عقد العمل ، لمرض العامل ، فضلاً عن المرضى بالأمراض المزمنة ، لتنظيمين مختلفين ، أحدهما عام للعمال الذين ينطبق عليهم قانون العمل ، والآخر خاص بطائفة معينة منهم ، هم عمال المنشآت الصناعية . فإذا أضيف إليهما التنظيم الذى ورد للعملة فى القطاع العـــام(٢٦) ، أصبح ، فى القانون المصرى ، ثلاثة تنظيمات مختلفة لوقف العقد لمرض العامل ، أو مايسمى بالأجازات المرضية . وليس لهذا التعدد ما يبرره . فوقف العقد نظام قضت به المبادىء العامة ، لتوفير الاستقرار للعلاقات الناشئة عنه . وإذا كانت الطبيعة الخاصة لعقد العمل قد أدت إلى توسيع دائرة وقفه ، على حساب إنفساخه ، من ناحية ، وتعديل آثار وقف العقد ، على حساب سكونه ، من ناحية أخرى(٢٧) ، فإن لعقد العمل ، فى كل الأحوال ، طبيعة واحدة ، أيا كان القطاع الذى يقوم فيه ، عاماً كان أو خاصاً ، وأيا كان نوع النشاط الذى يبرم لأجله ، صناعياً ، أو تجارياً ، أو زراعياً ، أو فى مهنة حرة ، وكان يتعين ، تبعاً لهذا ، أن يتسع التنظيم ، الذى أملته تلك الطبيعة ، لجميع العمال . بل أن تمييز بعض طوائف العمال ،

---

(٢٥) مادة ٥٠/٢ عمل .

(٢٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٥٥ .

(٢٧) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٨ .

دون مبرر ، يثير حفيظة غيرهم ، وينبت الحقد بينهم ، وليس ، من شأن هذا ، تهيئة أسباب السلام الإجتماعي . والغريب أن الشارع ، فى المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٢ ، الذى خص عمال الصناعة ، لأول مرة ، بنظام أفضل ، علل الاستثناء ، الذى جاء به ، « بالرغبة فى التسوية بين العمال » (٢٨) .

٢٥٥ — تطبيقات : وقف العقد لمرض العامل فى القطاع العام : تقف علاقات العمل ، لمرض العامل فى القطاع العام ، « بقرار من الجهة الطبية التى يحددها مجلس إدارة الشركة » (١) ، لمدة خمسة عشر شهراً (١) . ويجوز ، « للجهة الطبية التى يحددها مجلس الإدارة » ، زيادة هذه المدة ستة أشهر أخرى « إذا كان العامل مصاباً بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل » ، حسبما تحدده الجهة الطبية المختصة (٢) .

ويستحق العامل هذه « الأجازة المرضية » ، وفقاً لعبارة القانون ، « كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة » (٣) . فإذا إستغرق مرض العامل كل تلك المدة ، لا يكون له أن يحصل على أجازة مرضية أخرى قبل إنقضاء ثلاث سنوات تدخل فيها مدة مرضه السابق . كما أن القيد ينطبق حال تعدد مرض العامل ، فلا يجوز أن تزيد ، عن تلك المدة ، فترة الانقطاع بسببه ، كل ثلاث سنوات .

ويتقاضى العامل أجره كاملا خلال الثلاثة شهور الأولى ، وثلاثة أرباع أجره الأساسى خلال الستة شهور التالية ، ونصف أجره الأساسى خلال الستة

---

(٢٨) جاء ، فى هذه المذكرة الإيضاحية ، « أن إعمال قاعدة المساواة بين العاملين فى القطاعات المختلفة فى الحقوق والمكاسب الإشتراكية أمر تحتمه قواعد العدالة ، فضلا عن علاج نواحى المقارنة بين النظم المختلفة التى يعامل بها العمال فى شتى القطاعات » .

فقرة ٢٥٥ :

(١) مادة ١/٦٧ عاملين .

(٢) مادة ٢/٦٧ عاملين .

(٣) مادة ١/٦٧ عاملين .

شهور الأخيرة ، إلا إذا كان يجاوز الخمسين من عمره ، فيستحق ، كذلك ، خلالها ، ثلاثة أرباع « أجره الأساسى »(٤) . أما الستة شهور ، التى يجوز للجهة الطبية تقريرها للعامل فى مرضه الطويل الأمد فلايستحق العامل ، فى خلالها ، أجرا(٥) .

وقد نعت ما يتقاضاه العامل ، خلال الثلاثة شهور الأولى من مرضه . « بالأجر الكامل » ، الذى يحيط بجيمع ما يتقاضاه العامل ، فى مقابل عمله ، من مال ، أيا كان نوعه ، أو شكله ، أو كيفية حصوله عليه(٦) ، وإن كان لا يشمل ، من البدلات ، ما يعتبر عوضاً عن نفقات فعلية . أما ما يتقاضاه العامل ، فى بقية مدة المرض ، فنسبة معينة مما سمى « الأجر الأساسى » ، الذى يقصد به ، على ما يظهر ، الأجر الثابت دون البدلات المختلفة ، والعمالة ، والنسبة المئوية فى الربح ، وإن كانت تعتبر ، فى النظرية القانونية ، جزءاً من أجره(٦) .

وتتقرر « الأجازة المرضية » بقرار من الجهة الطبية المختصة(٧) . ويرجح رأى طبيب الشركة على الطبيب الذى لجأ إليه العامل للكشف عليه أو لعلاجه(٧) .

ويجوز للعامل « أن يطلب تحويل الأجازة المرضية » إلى « أجازة إعتيادية » ، وهى الأجازة السنوية « إذا كان له وفر منها »(٨) ، على الوجه الذى رأيناه للعمال الخاضعين لقانون العمل(٩) .

أما إذا أصيب العامل بالدرن ، أو الجذام ، أو بمرض عقلى ، أو بأحد الأمراض المزمنة التى حددها وزير العمل فى قراره ، فتقف علاقات العمل طيلة مدة مرضه ، مع قيام حقه فى أجره كاملا ، إلى حين شفائه أو إستقرار

---

(٤) مادة ٦٧/٢ عاملين

(٥) مادة ٦٧/١ عاملين .

(٦) راجع سابقا ، فقرات ٨٧ وما بعدها .

(٧) مادة ٦٨ عاملين ، التى تضمنت تفصيلات الكشف على العامل للتحقق من مرضه .

(٨) مادة ٦٧/٣ عاملين .

(٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٥٤ .

حالته ، أو ثبوت عجزه ، على الوجه الذى قدمناه(١٠) .

٢٥٦ — تطبيقات : وقف العقد لمخالطة العامل لمريض بمرض معد : يقف عقد العمل ، بقرار من الجهة الطبية المختصة ، للمدة التى تحددها ، للعامل « المخالط لمريض بمرض معد »(١) . وحكمه الوقف ، حالئذ ، مصلحة مجموع العملة ، حماية لصحتهم ، بمنع إنتقال عدوى المرض إليهم ، لا مصلحة العامل الذى يقف عقده . ولذلك ، لا يجوز ، لهذا الأخير ، أن ينزل عن وقف علاقات العمل ، ويستمر فى عمله . وكان صاحب العمل ، قبل نفاذ قانون العمل الجديد ، لا يلتزم ، خلال مدة الوقف ، بأن يدفع ، للعامل ، أجره ، لأن المادة ٦٣ مكررا من القانون القديم(٢) ، لا تلزمه بدفعه . ولكن الشارع ، فى القانون الجديد ، قرر للعامل، خلال مدة الوقف ، حقاً فى كل أجره ، وأوجب ، على صاحب العمل ، عدم خصم هذه المدة من أجازته السنوية :

— **القطاع العام :** وتسرى هذه القواعد على العملة فى القطاع العام ، وإن إعتبرت مدة الوقف « أجازة خاصة » للعامل « المخالط لمريض بمرض معد » ، الذى ترى « الجهة الطبية المختصة » منعه من « مزاولة أعمال وظيفته »(٣) . ولا تحسب هذه المدة من أجازات العامل ، ويتقاضى ، فى خلالها ، كل أجره ، أو ، على وجه الدقة ، عوضاً عن كامل أجره .

ولم يُحدد ، فى قانون العمل ، ولا فى نظام العاملين بالقطاع العام ، تلك « الجهة الطبية المختصة » ، التى لا يمكن ، فى الحقيقة ، أن تكون سوى الطبيب الذى يعالج المريض الذى يخالطه العامل . وإذا كانت سلطة منع العامل ، من أداء عمله، قد خولت أيضا ، فى قانون العمل ، « لطبيب

---

(١٠) مادة ٦٩ عاملين ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٥٤ .

فقرة ٢٥٦ :

(١) مادة ٥٣ عمل .

(٢) أضيفت بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٧١ .

(٣) مادة ٧٣/ (٣) عاملين .

الهيئة العامة للتأمين الصحى »(٤) ، فإن هذا الطبيب لا يتسنى له إستعمالها إلا إذا كان المريض ، الذى يخالطه العامل ، مشتركاً فى التأمين الإجتماعى من المرض ، لتتولى تلك الهيئة علاجه .

٢٥٧ — تطبيقات : وقف العقد لتفرغ العامل للنشاط النقابى : يقف عقد العمل لمن يتفرغ ، من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية ، « للقيام بالنشاط النقابى »(١) ، بقرار يصدره مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال ، بالنسبة لأعضائه ، وبقرار يصدره مجلس إدارة النقابة العامة ، بالنسبة لأعضائه ، أو لأعضاء مجلس إدارة اللجان النقابية ، «وذلك كله فى نطاق العدد وبالشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال »(١) .

ويقف عقد العمل طيلة مدة تفرغ العامل للنشاط النقابى. ولكن ، إستثناء على المبادىء العامة فى نظرية الوقف(٢) ، ألزم صاحب العمل بأن يحتفظ للعامل « المتفرغ » ، خلال مدة تفرغه ، بجميع « العلاوات والترقيات وغير ذلك مما يستحقه زملاؤه من مزيا مالية » ، كما لو كان يؤدى عمله فعلا ، وتضم فترة التفرغ لمدة خدمته الفعلية(٣) .

«وتلتزم الحكومة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة والقطاع العام بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه »(٤) ، بحيث لا يبقى غير ملتزم بدفع أجر العامل المتفرغ سوى أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص .

وحكمة هذه الاستثناءات ، على المبادىء العامة فى أثر الوقف(٥) ،

---

(٤) مادة ٥٣ عمل .

فقرة ٢٥٧ :

(١) مادة ١/٤٥ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

(٣) مادة ٢/٤٥ من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٤) مادة ٣/٤٥ من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه

(٥) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

رغبة الشارع فى تشجيع أعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية ، وهم ، فى العادة ، من رؤساء العمال ، للتفرغ لأعمال هذه الجمعيات المهنية ، معاونة لها على حسن قيامها بتحقيق الغاية المرجوة منها ، وهى المصلحة الجماعية للعمالة .

٢٥٨ ــ تطبيقات : وقف العقد لأمور شخصية للعامل ، الأجازة العارضة : ويقف عقد العمل ، لأمر يرجع إلى العامل ، فى حالات أخريات ، يطلق عليها ، فى الفقه الفرنسى ، « الأمور الشخصية »(١) ، يكون الوقف فيها ، عادة ، لفترة قصيرة ، كمرض إبنه (٢) ، أو زواج إبنته(٣) ، أو ولادة طفل له(٤) ، أو وفاة أحد ذويه(٤) ، وهى أمور هامة فى حياته العائلية . ويعلق الوقف ، فى هذه الحالات ، على إذن صاحب العمل ، لأنها لا تمنع العامل ، فى الواقع ، من تنفيذ العمل ، ولا يترتب عليها أثر القوة القاهرة(٥) . أما إذا رُفض الإذن لأسباب تتعلق بالعمل ، أو أُغفل الإبلاغ كلية ، أو إتضح كذب الإدعاء ، أو طالت مدة الغياب دون مبرر ، كان غياب العامل خطأ منه ، يجيز لصاحب العمل فصله دون أن ينعى عليه التعسف فيه(٦) .

ومع ذلك ، توجد ، بين هذه الأمور ، ما يستحيل ، معه ، على العامل معنوياً ، تأدية عمله ، وتبلغ ، من ثم ، مبلغ القوة القاهرة(٧) ، كوفاة أمه

فقرة ٢٥٨ :

(١) Convenances personnelles .

(٢) قارن نقض فرنسى ٣ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٤٩ .

(٣) للعامل ، فى القانون الفرنسى ، أجازة ، قدرها ثلاثة أيام ، بمناسبة ولادة طفل له (قانون ١٨ مايو سنة ١٩٤٦) ؛ أنظر رواست وديران ، فقرة ٣٢٩ مكرر .

(٤) أنظر ، فى وقف العقد للأمور الشخصية ، كامير لانك ، عقد العمل فقرة ١٢٩ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٦ ؛ ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ وما بعدها .

(٥) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٦) كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق .

(٧) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ ؛ وياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ٢٦٨ — ٢٦٩ .

مثلا ، حين يجب ، على صاحب العمل ، إعطاؤه الإذن ، ويكون متعسفاً إذا فصل العامل ، أو أوقع عليه جزاءاً تأديبياً ، لغيابه رغم رفضه، أو ، فى حالة الاستعجال ، دون إستئذانه(٨) .

ولا شك ، عندنا ، فى وجوب الأخذ بوقف العقد ، فى هذه الأمور ، الشخصية ، تطبيقاً للمبادىء العامة ، لاسيما المتعلق منها بوجوب توافر حسن النية فى تنفيذ العقد(٩) . وقد توقع الشارع ، فيما يظهر، هذه الأمور ، وحـــدد حق العامل فيها بثلاثة أيام مرة واحدة أو مرات متفرقة ، لايتجاوزها، خلال السنة ، على أن « تخصم » من أجازته السنوية(١٠). وتقرير الحق فيها بنص القانون لا يعفى العامل وجوب إستئذان صاحب العمل ، وخضوع إستعماله لضرورات سير المشروع ، إلا إذا بلغت ، كما قدمنا ، مبلغ القوة القاهرة ، التى تمنع العامل من الحصول على الإذن ، أو تجيز له الغياب رغم رفضه(١١) .

٢٥٩ — تطبيقات : وقف العقد « لأمور شخصية » للعامل فى القطاع العام : تقف علاقات العمل ، للعامل فى القطاع العام ، فى حالات عديدة ، لأمور شخصية له ، يكون له ، فى أحدها ، الحق ، فى أجره ، ولا يكون له ، فى بقيتها ، الحق فيه .

أولا — تقف علاقات العمل ، « لأداء فريضة الحج » ، لمدة شهر ، يكون للعامل ، خلاله ، الحق فى مبلغ يعادل أجره كاملا ، « وذلك لمرة

---

(٨) كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ؛ وقرب نقض فرنسى ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٦٢ (مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٣ ، ص ١٦٦ ، وتعليق ج . ساڤاتييه J. SAVATIER) الذى إعتبر صاحب العمل متعسفاً فى توقيع جزاء الوقف ، تطبيقاً للائحة العمل ، على عامل خرج ، — رغم رفض الإذن بالخروج لجميع العملة — ، لاستقبال الرئيس خروتشيف فى پاريس ، تأسيساً على جريان العادة ، و الظروف الاستثنائية .

(٩) مادة ١/١٤٨ مدنى .

(١٠) مادة ٤٤ عمل .

(١١) ياما جوشى ، المرجع السابق ، ص ٢٦٩ .

واحدة طول مدة خدمته »(١) .

ثانياً — تقف علاقات العمل ، فى الحالات التالية ، دون أن يكون للعامل ، فى أثناء وقفها ، الحق فى أجره :

— للعاملة ، إذا رحل زوجها إلى الخارج ، « لمدة ستة أشهر على الأقل »(٢) ، الحق فى مرافقته . كما أن للعامل ذات الحق إذا سافرت زوجته إلى الخارج لذات المدة . وتقف علاقات العمل إلى حين عودة الزوج إلى وطنه(٢) . ولايجوز أن يتصل الوقف بإعارة إلى الخارج(٢) ، لأنه تقرر لأحد الزوجين ، لمرافقة الزوج الآخر ، لا للعمل ، ولا للبحث عنه .

على أن وقف علاقات العمل ، وفقاً لعبارة النص ، منوط بالتصريح للزوج بالسفر ، إلى الخارج ، لمدة ستة أشهر على الأقل . ويكون على العامل أن يقدم هذا التصريح ، مع طلب المرافقة ، إلى السلطة المختصة فى المشروع التى يتعين عليها إجابته (٢) . ولكن ، مجال التصريح بالسفر ، بداهة ، أن يكون الزوج المسافر موظفاً عاماً ، أو على الأقل عاملاً هو الآخر ، حين يصدر التصريح له من الدولة ، أو من صاحب العمل . أما فى غير هاتين الحالتين ، كأن كان الزوج تاجراً ، أو ذا مهنة حرة ، يرحل للتجارة أو للعمل ، أو كان طالبا يسافر لتحصيل العلم ، فلاوجه لاستلزام التصريح ، ويكفى أن يكون بقاؤه فى الخارج لتلك المدة .

— للعامل المنتسب « لإحدى الكليات أو المعاهد العليا » أن ينقطع عن العمل فى « أيام الامتحان الفعلية » ، بإذن السلطة المختصة فى المشروع(٣) ، التى تستطيع ، لدواعى العمل ، رفضه .

— للعامل أن يقف علاقات العمل « للأسباب التى يراها » ، بإذن السلطة المختصة فى المشروع (٤) . ولعل هذه الحالة هى أغرب ما فى حالات

فقرة ٢٥٩ :

(١) مادة ٧٣ / (١) عاملين .

(٢) مادة ٧١ / (١) عاملين .

(٣) مادة ٧١ / (٣) عاملين

(٤) مادة ٧١ / (٢) عاملين . وأجيز شغل وظيفة العامل « الذى رخص له بأجازة بدون مرتب لمدة سنة على الأقل » عن طريق التعيين أو الترقية (مادة ٧١ / ٢ عاملين) .

الوقف . ولا يبررها إلا كثرة العمال فى مشروعات القطاع العام على نحو يفيض عن حاجاتها الحقيقية ، نتيجة سياسة التوظيف الجماعى التى تتبعها الدولة . فللعامل أن يطلب وقف علاقات العمل ، فى أى وقت يشاء ، ولأية مدة يحددها ، ولأى سبب يراه . والغالب أن تسارع السلطة المختصة إلى إجابة طلبه بغية التخلص مؤقتاً منه(٥)

— وتقف علاقات العمل، كذلك ، إذا قرر رئيس مجلس الإدارة ، أو من يفوضه ، إعارة العامل « للعمل فى الداخل أو فى الخارج » ، بعد موافقة العامل كتابة على إعارته(٦) .

ثالثاً — وتقف علاقات العمل ، أخيراً ، إذا أوفد العامل فى بعثة داخلية أو خارجية ، أو أجازة دراسية ، بأجر أو بدونه ، وفقاً للنظام الذى يضعه مجلس الإدارة(٧) .

وإذا تقرر أن تدخل مدة الإعارة ، أو البعثة ، أو الأجازة الدراسية ، ولوكانت بغير أجر ، « ضمن مدة إشتراك العامل فى نظام التأمين الاجتماعى وفى إستحقاق العلاوة الدورية » (٨) ، فإنها تحسب ، من كل الوجوه ، فى مدة خدمته فى المشروع ، التى تتحدد ، على أساسها ، أقدميته فيه(٩) .

رابعاً : وللعامل ، أخيراً ، أن ينقطع عن العمل ، — فيما نعت ،

---

(٥) ووقف علاقات العمل ، فى هذه الحالة ، كان يغنى عن الحالة التى قبلها ، وهى الانقطاع عن العمل فى أيام الإمتحان ، كايجعل غير ذى موضوع البحث فيما إذا كان هذا النص الخاص بالعامل المنتسب « لإحدى الكليات أو المعاهد العليا» ينطبق بطريق القياس على العامل الذى يتقدم لإمتحانات أخرى .

(٦) مادة ٥٦ عاملين ، (ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدة هذه الإعارة ، « وذلك فى ضوء القواعد والإجراءات التى يحددها مجلس الإدارة) .

(٧) مادة ٥٧ عاملين .

(٨) مادة ٥٨ عاملين . ويلتزم العامل ، « الذى أوفد فى بعثة أو منحة أو أجازة دراسية » ، بالعمل فى الشركة للمدة التى يحددها مجلس الإدارة وإلا التزم برد ما أنفقته الشركة فى البعثة أو الأجازة الدراسية ، وعليه أن يقدم تقريراً عن مهمته (مادة ٦٠ عاملين) .

(٩) أنظر ، فى نقل وإعارة رئيس مجلس إدارة الشركة ، وأعضاء مجلس الإدارة وشاغلى الوظائف العليا ، المادة ٥٩ عاملين .

« بالأجازة العارضة »(١٠) — ، لمدة سبعة أيام فى السنة ، لسبب طارىء « يتعذر معه طلب الحصول على أية أجازة أخرى »(١٠) . ويحصل العامل ، خلال هذه الأيام ، على ما يعادل أجره ، « ولا تحسب ضمن الأجازة السنوية المقررة له »(١٠) .

٢٦٠ — تطبيقات : وقف العقد لقيام العامل بوظيفة ، أو خدمة ، عامة : وآخر حالات الوقف ، لأمر يرجع إلى العامل ، هى قيامه بوظيفة عامة ، كعضوية مجلس الشعب ، أو المجالس المحلية ، أو مجلس إدارة الشركة منتخباً عن العمال(١) ، أو هيئة التحكيم فى منازعات العمل ، أو قيامه بأداء خدمة عامة ، كتأدية الشهادة فى دعوى(٢) .

ويقف عقد العمل فى الفترة التى يؤدى فيها العامل واجبه ، وتكون ، عادة ، قصيرة . ولا يستطيع صاحب العمل منعه من أدائه ، أو فصله لأجل أدائه ، وإن كان يجوز له أن يقتطع ، من أجره ، ما يقابل فترة إنقطاعه عن عمله .

٢٦١ — جزاء غياب العامل فى غير حالات الوقف : يعتبر غياب العامل ، أو إمتناعه عن تأدية عمله ، إخلالاً بالتزامه الرئيسى ، الذى نشأ ، عن العقد ، فى ذمته ، يجيز لصاحب العمل توقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها فى لائحة العمل ، أو الجزاءات التى يراها رادعة له حال عدم التزامه بوضع لائحة عمل فى مشروعه(١) . وإذا استمر مدة ، أو تكرر مرات ،

---

(١٠) مادة ٦٥ / (١) عاملين .

فقرة ٢٦٠ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٦٤ .

(٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٢٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٢٨ ؛ ياماجوشى ، المرجع السابق ، ص ٢٦١ وما بعدها ؛ وأنظر ، مثلا ، السين Seine المدنية ١٨ أكتوبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٦ .

فقرة ٢٦١ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٣٣ .

معينة ، يعتبر ، كما سنرى ، خطأ جسيماً يجيز لصاحب العمل فسخ العقد معه قبل نهاية مدته ، إذا كان محدد المدة ، أو بغير مهلة إذا كان غير محدد المدة(٢) .

القطاع العام : أما فى القطاع العام ، فبعد النص ، فى نظام العاملين به ، على حرمان العامل من أجره ، إذا إنقطع عن عمله ، مدة غيابه ، « مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية »(٣) ، أجيز ، للجهة ، التى يحددها مجلس الإدارة ، «أن تقرر حساب مدة الانقطاع من أجازاته ، ومنحه أجره ، إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك »(٤) . فالعامل ، الذى له وفر فى أجازاته السنوية ، لعدم حصوله على بعض منها ، أن يغيب عن عمله ، فى حدود هذا الوفر ، للمدة التى يراها ، وفى الوقت الذى يشاءه . ولا ندرى كيف ينتظم العمل ، فى مشروعات القطاع العام ، إذا تركت لكل عامل فيه ، حرية الامتناع عن العمل ، فى أى وقت ، دون أن يخطر به رئيس المشروع ، لا سيما إذا كان العمل ، الذى يؤديه ، ضرورياً لأداء مجموعة من زملائه أعمالهم . بل إن هذه الحرية بمثابة إعطاء العامل حق إختيار وقت أجازاته السنوية ، غير عابىء بالنظام الذى تضعه إدارة المشروع للأجازات السنوية ، والوقت الذى تحدده لها . ولا يقال بأن « حساب مدة الانقطاع من أجازاته » إختيارى للسلطة المختصة ، التى تستطيع رفضه ، فيظل شبح الحرمان من أجره ، والمسئولية التأديبية ، تهددناه ، لأن هذه السلطة ، فى حالة البلد الراهنة التى لا تخفى ، لابد أن تمنحه أجره ، وتقرر « حساب مدة الانقطاع من أجازاته » .

٢٦٢ — تطبيقات : وقف عقد العمل لعطل أصاب المشروع : قد يقع إضطراب فى سير المشروع ، يرجع إلى قوة قاهرة ، يؤدى إلى تعطل العمل فيه ، كانقطاع غير متوقع للتيار الكهربى ، أو نقص المواد الأولية ،

(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٦٧ .
(٣) مادة ١/٧٦ عاملين .
(٤) مادة ٢/٧٦ عاملين .

أو حريق لم يعرف سببه ، أو أمر الحاكم ، أو ظروف حرب أو ثورة . فيقف عقد العمل ، متى كان إنقطاع العمل مؤقتاً ، إلى حين زواله(١) . وإذا كان صاحب العمل قد إستحال عليه قبول أداء العمل ، فى فترة الوقف ، فإنه يعفى ، وفقاً للقواعد العامة ، من إلتزامه بدفع أجر العامل(٢) : على أن قسوة تطبيق هذه القواعد ، على العامل ، أدت ببعض الفقهاء ، فى ألمانيا ، إلى أن يجدوا ، فى تفسيرهم لبعض نصوص التقنين المدنى عندهم ، أسباب تعطيلها . ولكن الجمهور فضل إستلهام المبادىء العامة فى القانون ليصل إلى نظرية خاصة بقانون العمل ، هى نظرية مخاطر المنشأة(٣) : كل ما يلقى الاضطراب فى المنشأة يدخل فى الدائرة القانونية لصاحب العمل ، وتلقى عليه أعباء نتيجته ، ويلتزم ، تبعاً لهذا ، بدفع أجور عماله ، رغم وقف العمل(٤) . أما القضاء ، فقد سلم بالمبدأ بعد تضييق نطاقه ، ولم يلق ، على صاحب العمل ، تبعة تعطل العمل إلا إذا كان ، نظراً لإمكان توقع أسبابه ، داخلاً فى المخاطر التى تحيط بالمنشأة عادة(٤) .

أما عندنا ، فقضى ، فى المادة ٦٩٢ من المجموعة المدنية ، بأن « إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله فى هذه الفترة ، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل ، كان له الحق فى أجر ذلك اليوم » . على أن سوء صياغة النص أدى إلى خلاف فى تفسيره ، وصعوبة فى تحديد مداه . أخذ البعض هذه المادة على ظاهرها ، وإعتبر حق العامل فى أجر اليوم تعويضاً له عن « المباغتة » فى حرمانه من العمل فيه ، بحيث يكفى ، فى نظره ، أن يقوم صاحب العمل « بإخطار عامله بإيقاف العقد قبل حضوره حتى يستعد للبحث عن عمل آخر أو يستريح » ، ليسقط عنه الالتزام

فقرة ٣٦٢ :

(١) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٤٢ .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

(٣) Théorie du risque d'établissement

(٤) أنظر ، فى كل ذلك ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤١٦ .

بأدائه(٥) . والحقيقة ، فى نظرنا ، أن هذا النص أبعد أثراً ، ونرى ، فى تعليق إنطباقه ، على « حضور العامل » أو « إعلان إستعداده » ، تعبيراً عن وقف العمل لأمر يرجع إلى صاحب العمل ، ولو إمتد الوقف لأكثر من يوم ، لأن المادة ، وإن حددت حق العامل فى « أجر ذلك اليوم » لم تحمل ، فى عبارتها ، ما يمنع تكراره(٦) . إنما تكمن الصعوبة الحقيقية فى تفسير عبارة « سبب راجع إلى رب العمل » ، الذى علق عليه التزام صاحب العمل بدفع الأجر . ويتردد الفقيه بين تفسير ضيق لايشمل ، من أسباب وقف العمل ، إلا ما ينسب لإرادة صاحب العمل أو يرجع إلى تقصيره ، — كوقف العمل بعض الأيام لأزمة طارئة ، أو إنقطاع ، فى التيار الكهربى ، كان يمكنه توقعه ، أو نقص ، فى المواد الأولية ، كان يمكنه تجنبه(٧) — ، وتفسير واسع ، هو الذى نرجحه ، يحيط بكل مايتصل بالعمل ، ولو كان يرجع إلى حادث فجائى ، وهو كل أمر يدخل فى دائرة نشاط المشروع ، رغم إتصافه بعدم إمكان تجنبه ، وإستحالة دفعه(٨) ، كحريق يشب فى المتجر أو إنفجار يقع فى المصنع ، فيكفى ، ليعتبر السبب راجعاً إلى صاحب العمل ، أن يكون متصلا بالعمل فى مشروعه . أما إذا وقف العمـــل بقوة قاهرة ، كأمر الحاكم ، أو ظروف حرب أو ثورة ، فلا يعتبر راجعاً إلى صاحب العمل ، الذى لا يلتزم ، من ثم ، بدفع أجر العامل طيلة وقفه . والتفسير الضيق للمادة ٦٩٢ ، المشار إليها ، يجعل

---

(٥) الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، فقرة ١٧١ .

(٦) أنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٧ .

(٧) الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣٧ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرتا ١٧٧ و١٧٨ ، اللى جاء فيه : « إذا كان منع العامل عن العمل يرجع إلى سبب أجنبى لايد لرب العمل فيه ، فلا يكون هناك محل لتطبيق المادة ٦٩٢ سواء كان السبب متوقعاً أو غير متوقع ، إذ هو لايعتبر فى الحالتين سبباً راجعاً إلى رب العمل » . وفات المؤلف أن عدم مكان التوقع إحدى خصيصتى السبب الأجنبى ، فالأمر ، الذى يمكن توقعه ، يعتبر راجعاً إلى خطأ صاحب العمل ، إذ كان عليه أن يتوقعه ، ويعمل على تجنب أثره .

(٨) أنظر ، فى التفرقة بين القوة القاهرة والحادث الفجائى ، مؤلفنا الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ ، وهامشى ٢١ و ٥٩ .

منها مجرد ترديد للمبادىء العامة ، ليست له أية فائدة (٩) .

وقد أعيد ، فى قانون العمل ، تنظيم هذه الحالة ، بنص لم يحتفظ فيه ، من أحكام المادة ٦٩٢ ، المشار إليها ، إلا بسوء الصياغة(١٠) ، وقابل ، فيما يؤدى إلى وقف العمل ، بين " الأسباب القهرية الخارجة عن إرادة صاحب العمل " ، حين يستحق العامل ما يساوى نصف أجره ، والأسباب التى ترجع إلى إرادة صاحب العمل حين يستحق العامل أجره كله . فإذا كان الشارع قد قرر ، فى المادة ٣٦/ ٢ للعامل ، حال وقف العمل لقوة قاهرة ، حقاً فى مبلغ يساوى نصف أجره ، لم يقرره له فى المادة ٦٩٢ ، فإنه قد حرمه ، بمقتضى المادة ١/٣٦ ، حال وقف العمل لحادث فجائى ، من نصف أجره ، خلافاً للمادة ٦٩٢ التى كانت تقرر له ، على التفسير الذى رأيناه ، حقاً فى كل أجره . ذلك أن المادة ٣٦ ، إذ قابلت بين الأسباب القهرية الخارجة عن إرادة صاحب العمل والأسباب التى ترجع إليه ، لابد أن يكون المقصود ، بهذه الأسباب الأخيرة ، الأسباب التى ترجع إلى إرادته أو إلى تقصيره .

---

(٩) إذا كان وقف العمل يرجع إلى خطأ صاحب العمل ، كإغلاق المنشأة ، بأمر السلطة الإدارية لعدم إتخاذه الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من أخطار العمل (مادة ١١٠ عمل) ، فيلتزم صاحب العمل بدفع أجور عماله فى فترة الوقف ، تطبيقا للمبادئ العامة فى المسئولية العقدية ، دون حاجة إلى المادة ٦٩٢ مدنى . وإذا كان وقف العمل يرجع إلى إرادة صاحب العمل ، دون خطأ منه ، كوقف العمل بضعة أيام لظروف إقتصادية سيئة ، فيرجع ، كذلك ، التزامه بدفع أجور عماله ، خلال فترة الوقف ، إلى القواعد العامة فى المسئولية العقدية ، التى تفرض عليه تنفيذ التزاماته طالما كان تنفيذها ممكنا ، دون حاجة إلى الاستعانة بالمادة ٦٩٢ مدنى (كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٤٤).

ويؤيد التفسير ، الذى رجحناه ، النصوص الأجنبية التى أخذت عنها المادة ٦٩٢ ؛ أنظر المادة ٦١٥ من التقنين المدنى الألمانى ، والمادة ٣٣٢ من تقنين الالتزامات السويسرى . وانظر مع ذلك المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٩٥٧ منه ، المقابلة للمادة ٦٩٢ ، وقد جاء فيها أن المبدأ الوارد بها مقتبس عن المواد ٦١٥ و ٣٣٢ المشار إليهما والمادة ٤٥٥ من التقنين البولونى « مع التضييق فى مدى تطبيقه والتعديل فى نصوصه حتى ينسجم — وهو مبدأ خاص بعقد المقاولة — مع عقد العمل » (المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٢٨) ، وإن كنا لانرى ، فى هذه العبارة ، نظراً لعمومها ، مايكفى لإثارة الشك فى سلامة التفسير الذى ذهبنا إليه .

(١٠) مادة ٣٦ عمل .

الفصل الثانى

فى الانتهاء العرضى لعقد العمل

٢٦٣ — الانتهاء العرضى لعقد العمل ، تقسيم .

٢٦٣ — الإنتهاء العرضى لعقد العمل ، تقسيم : ينتهى عقد العمل دون تنفيذه ، إما بانفساخه ، لقوة قاهرة تعوق تنفيذ إلتزام ناشىء عنه ، وإما بفسخه ، لامتناع أحد طرفيه عن الوفاء بالتزام ترتب ، بمقتضاه ، فى ذمته . وقد ثار الجدل حول أثر الإضراب ، والإغلاق ، على عقد العمل ، هل يترتب على أى منهما إنهاؤه ، أم يقتصر أثره على مجرد وقفه ؟ فينقسم الفصل إلى ثلاثة مباحث ، نخصص الأول لإنفساخ عقد العمل ، ونكرس الثانى لفسخه ، ونبحث ، فى الثالث ، أثر الإضراب ، ومثله الإغلاق ، على عقد العمل .

المبحث الأول

فى إنفساخ عقد العمل

٢٦٤ — استحالة التنفيذ وأثرها على عقد العمل ، ٢٦٥ — التمييز بين ظروف القوة القاهرة وتوافر ظروف تنفى عن انهاء العقد وصف التعسف

٢٦٤ — إستحالة التنفيذ وأثرها على عقد العمل : ينفسخ عقد العمل ، طبقاً للمبادىء العامة(١) ، إذا إمتنع على أحد العاقدين ، لقوة قاهرة ،

فقرة ٢٦٤ :

(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٥ ؛ وفى خصوص عقد العمل : ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠ ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١٦٢ ومابعدها ؛ جيروتل ، فقرات ١٣٢ وما بعدها ؛ جريكولا GUERICOLAS القوة القاهرة فى قانون العمل ، فى « دراسات فى قانون العمل » ، مجموعة مقالات مهداة إلى أ. بران A. BRUN ، ص ٢٥٧ وما بعدها .

تنفيذ إلتزاماته الناشئة عنه(٢) . ويقع الانفساخ « من تلقاء نفسه »(٣) ، قبل إنهاء المدة ، إذا كان العقد ذا مدة محددة(٤) ، ودون مراعاة لمهلة ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة(٥) ، سواء طرأت القوة القاهرة ، فى جانب العامل ، فمنعته من تنفيذ العمل ، أو فى جانب صاحب العمل ، فمنعته من تقديمه(٦) . ولا ينسب الإنهاء إلى العاقد الذى يتمسك به ، لأنه يرجع إلى حادثة أجنبية عنه(٧) . ولا يعتبر قوة قاهرة إلا أمر غير ممكن توقعه ، ولا مقدور دفعه ، يؤدى إلى إستحالة تنفيذ الإلتزام ، لا مجرد صعوبة تنفيذه ، أو زيادة كلفته (٨) ، دون أن يسبقه ، أو يقترن به ، خطأ المدين فيه(٩). وعلى من يتمسك بانفساخ العقد ، صاحب العمل فى العادة(١٠) ، أن يحتج بالقوة القاهرة(١١) ، بخصائصها القانونية(١٢) ، ويقيم الدليل عليها(١٢) . وليس لأية واقعة ، فى ذاتها ، على الدوام ، وصف القوة القاهرة(١٣) ، ويتعين على القاضى ، فى كل حالة ، أن يضفى

---

(٢) ڤانسان ، إنحلال عقد العمل ، ص ٥٦٧ وما بعدها .

(٣) مادة ١٥٩ مدنى؛ وأنظر نقض ٢٣ يونيو سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض (للاستاذ عصمت الهوارى) ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، ص ١٤٠ .

(٤) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٢/ أ .

(٥) جروتل ، فقرة ١٣٤ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٦) ڤانسان ، المرجع السابق .

(٧) جروتل ، المرجع السابق .

(٨) نقض فرنسى ٢٦ مايو سنة ١٩٤٢ ، دالوز الانتقادى ١٩٤٣ ، قضاء ، ص ٩ ؛ وأنظر ، كذلك ، إستئناف باريس ٢ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٥ ، ص ١١٦ .

(٩) أنظر ، فى القوة القاهرة ، مؤلفنا «الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ .

(١٠) أوليبيه ، ص ١٣٩ — ١٤٠ ؛ جروتل ، فقرة ١٣٣ .

(١١) نقض فرنسى ١٦ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — ٢٠١ .

(١٢) نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ١ — م ٤٨١ ؛ وأنظر ، كذلك ، ٣٠ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٧٢ ، ص ٧٩١ .

(١٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠ .

هذا الوصف عليها ، أو ينفيه عنها ، حسبما يُقدَّر توافر تلك الخصائص أو عدم توافرها(١٤) ، ويخضع ، في تكييفه للوقائع التي يستقل باستخلاصها ، لرقابة محكمة النقض(١٥) .

ومصدر القوة القاهرة ليس بذي بال . فقد ترجع إلى فعل الطبيعة ، أو إلى آفة سماوية ، وفقاً لعبارة فقهاء الشريعة الغراء ، كزلزال يدمر المنشأة ، أو سيل يهلك الزرع (١٦) ، أو مرض طويل يقعد العامل(١٧) ، أو عاهة تعجزه عن العمل(١٨) ، أو إلى ظروف أخرى ، كحريق يأتي على المشروع(١٩) ، أو على أحد مصانعه (٢٠) ، أو قذائف تخرب المتجر(٢١) ، أو إضراب جزئي مع إحتلال أمكنة العمل ، تعذر إجلاء المضربين عنه(٢٢) .

---

(١٤) نقض فرنسي ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة القانون الاجتماعي ، سنة ١٩٦٦ ، ص١٦٣ ؛ وقرب كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٢ .

(١٥) مارتي MARTY ، التمييز بين الواقع والقانون ، رسالة ، تولوز Toulouse ، سنة ١٩٢٩ ، فقرة ١٢٦ .

(١٦) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٨٥١ ــ٣ ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٧ .

(١٧) نقض فرنسي ٧ يونيو سنة ١٩٠٥ ، دالوز ١٩٠٨ ــ١ــ٧٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، الأحكام المشار إليها سابقا ، فقرة ٢٤٧ ، هامش ١٢ .

(١٨) بيك ، فقرة ١١٨٦ ؛ جريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٦٣ــ٢٦٤ ، والأحكام المشار إليها ص ٢٦٤ ، هامش ٣٦ ؛ نقض فرنسي ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٣ ــ ٤ــ ٧٥ .

(١٩) نقض فرنسي ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٥ــ٢ــ١٤٣٣٧ ؛ ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، المجلة السابقة ، ١٩٦٧ ــ ٤ــ ٢٦ . وقضت محكمة إستئناف باريس ، في حكم قديم ، بأن حريق المصنع لايعتبر قوة قاهرة إذا كان هذا المصنع مؤمناً عليه من الحريق . لأن مبلغ التأمين يسمح لصاحب المصنع بإعادة إقامة مصنعه (إستئناف باريس ١٠ مايو سنة ١٨٥٤ ، دالوز ١٨٥٥ــ٢ــ١٥) . ويظهر هذا الحكم تشدد القضاء الفرنسي في تقدير عناصر القوة القاهرة .

(٢٠) نقض فرنسي ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دي باليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١ ، ص ١٤٤ .

(٢١) أنظر ، كذلك ، بودري ــ لاكانتنري وفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠٢ ؛ وديروسو DESROUSSEAUX ، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩٠١ ، ص ٩٠ .

(٢٢) نقض فرنسي ٦ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٧٣ــ٢ــ١٧٣٢٣ ، =

وقد ترجع القوة القاهرة إلى فعل الحاكم(٢٣) ، كإبعاد عامل أجنى(٢٤) ، أو إسقاط الجنسية الوطنية عن عامل متجنس بها(٢٥) ، أو إغلاق مسرح(٢٦) ، أو تحريم صناعة(٢٧) ، أو إحتكار تجارة(٢٨) ، أو قصر المهنة على المواطنين(٢٩) ، أو الاستيلاء على فندق (٣٠) ، أو حل الجمعية

=٢٥ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ -١- م ١٥٦ . ولكن صاحب العمل، الذى يتسرع بوقف العمال غير المضربين فى أول أيام الإضراب ، حين كان يتعين عليه أن يبذل كل مافى وسعه للاستمرار فى العمل إلى تعوقه إستحالة نهائية عن تنفيذه ، يرتكب خطأ يلتزم بالتعويض عنه (نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٣٠) ، أو يتسرع بإغلاق المصانع التى لم تتأثر بالإضراب، ليتخفف من الأعباء المالية التى يقتضيها تشغيلها ، يخل بالتزامه بتقديم العمل إلى عماله ، ويظل مديناً لهم بأجورهم (نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣-٤-٧٥ ، ودالوز ١٩٧٣ ،قضاء ،ص٤٥٣ ،وتعليق SINAY ، ومجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٣ ،ص ٤٣٣ ، وملاحظات ج. ساڤاتييه J. SAVATIER .

(٢٣) Fait du prince .

(٢٤) إستئناف روان Rouen ٨ يونيوسنة ١٨٧٢ ، دالوز١٨٧٤-٥-٣٢٢. ولكن لايعتبر أمراً للحاكم ، يترتب عليه إنفساخ عقد العمل، عدم تجديد التصريح للعامل الأجنبى بالعمل، إذا كان عدم تجديده يرجع إلى استخدام صاحب العمل لعمال أجانب أكثر مما يجيزه القانون، ويكون ،من ثم ، عدم التجديد راجعاً إلى فعله ، وكان يمكنه ، من ثم ، توقعه ، وتجنبه (نقض فرنسى ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٢٢٧)

(٢٥) نقض فرنسى ٩ ديسمبر سنة ١٩٤٣ ، دالوز التحليل ١٩٤٤ ، قضاء ، ص ٤١ .

(٢٦) إستئناف رن Rennes ٣٠ ديسمبر سنة ١٨٦١ ، سيرى ١٨٦٢-٢- ٥٢٤ .

(٢٧) پلانيول وريپير ، جزء١١ ، فقرة ٨٥١ -٢ ؛ وأنظر أيضا نڤير Nevers المدنية ١٠ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٩ -١- ١٨٠ (سحب الترخيص لمحل عمومى) ؛ والسين Seine المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ -٢- ٤٧٦١ (غلق المشروع بقرار إدارى) ؛ وأنظر نقض ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ٢٢٦ ، ص ١١٥١ (صدور قانون يلغى الترخيص الصادر بإنشاء المشروع) .

(٢٨) قرب نقض ٢٣ يونيو سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ١٠٧ ، ص ١٤٠ (قضى بإنفساخ عقد العمل مع «مندوب شراء القطن الزهر من الأقاليم» بتطبيق نظام التسويق التعاونى للأقطان) .

(٢٩) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٠٠ ، ص ٧٩٧ .

(٣٠) مصالحات دول Dole ٥ يناير سنة ١٩٤٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٠-١-١٥٦ ؛=

صاحبة العمل(٣١) . ولا يدخل قرار الجهة الحكومية فى فعل الحاكم إلا إذا أصدرته بصفتها سلطة عامة(٣٢) .

وتدخل القوانين الجديدة فى نطاق فعل الحاكم إذا منعت تنفيذ العمل ، كالقانون الذى حرم إستخدام النساء فى صناعات معينة(٣٣) ، فينفسخ ، بنفاذه ، العقد مع المرأة على العمل فى إحدى هذه الصناعات ، أو القانون الذى منع الأحداث من العمل ليلا (٣٤) ، فينفسخ ، بنفاذه ، العقد مع الصغير على العمل فى أثنائه .

ويعتبر موت العامل قوة قاهرة ينفسخ بها عقد العمل(٣٥) ، لأن التزامه

= وأنظر تطبيقاً مماثلا فى إيفيتو Yvetot المدنية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٣٩ ، جازيت دى باليه ١٩٤٠ -١- ١٩٦ ، (فى الهامش) .

(٣١) السين Seine المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص١١ .

(٣٢) أما إذا اتخذته الجهة الحكومية باعتبارها مالكة للمشروع ، الذى يستخدم العامل ، فلا يكون له هذا الوصف ، ولو كان صاحب العمل ملتزماً بتنفيذه ، ولا يعفيه ، تبعاً لهذا ، من المسئولية عن إنهاء العقد ، ذى المدة المحددة ، قبل نهاية مدته أو عن مخالفة القيود القانونية على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة . ونقضت محكمة النقض الفرنسية ، وفقاً لهذه الفكرة ، حكماً أعفى الشركة ، التى عهدت إليها حكومة موريتانيا بإدارة فندق تملكه ، من المسئولية عن فصل مدير الفندق الذى استخدمته بعقد ذى مدة محددة قبل نهاية مدته ، تأسيساً على أن الأمر الذى أصدرته السلطات الموريتانية ، عقب حوادث وقعت فى الفندق ، بفصل هذا المدير فوراً ، وتعين على الشركة الانصياع له ، يعتبر فعلا للحاكم يحلها من التزاماتها قبل هذا الأخير ، لأن « دولة موريتانيا لم تتصرف ، إستعمالا لإختصاصات السلطة العامة» ، ولا يستطيع صاحب العمل ، من ثم ، أن يتحلل من إلتزامه بتنفيذ عقد العمل الذى ربطه بالمدير ، إلى نهاية مدته (نقض فرنسى ٨ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ -٢- م ١٩١) .

(٣٣) راجع سابقا ، فقرة ١٥٥ .

(٣٤) راجع سابقا ، فقرة ١٥٤ .

(٣٥) مادة ١/٦٩٧ مدنى ؛ وكانت المادة ٩٦٨ من المشروع التمهيدى تلزم صاحب العمل ، إذا إنفسخ عقد العمل « لوفاة العامل ، أو مرضه مرضاً طويلا أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل مدة طويلة من الاستمرار فى العمل المتفق عليه» ، أن يدفع للعامل أو لمن كان يعوله حال وفاته « مبلغاً يعادل التعويض فى حالة فصل العامل دون إنذار سابق» وهو مبلغ يساوى أجره فى خلال مهلة الإخطار (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٩٣) . وأجيز ، مع ذلك ، لرب العمل أن يخصم ، من هذا المبلغ ، « كل ما قبضه العامل ، أو يقبضه ذووه حال وفاته ، من صناديق المعاشات أو=

ينحصر فى تنفيذ العمل بنفسه ، فيتعذر ، على وارثه ، أداؤه(٣٦) . ويأخذ الفقه الفرنسى بالحكم ذاته دون نص عليه(٣٧) ، وإن كان تعليله له بأهمية شخص العامل ، لدى صاحب العمل ، حين إبرام العقد (٣٨) ، أصبح ، فى أكثر الأحوال ، غير صحيح . على أن الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، بعد أن نص ، مرة أخرى ، على إنقضاء عقد العمل « بوفاة العامل حقيقة أو حكماً » (٣٩) ، قضى بأن « تقرير وفاة العامل حكماً » يكون « بموجب حكم قضائى نهائى » (٣٩) . فيظل عقد العمل ، مع العامل المفقود ، موقوفاً ، ولا ينفسخ إلا بالحكم نهائياً بموته . ولا يصدر هذا الحكم إلا بعد أربع سنوات من تاريخ فقده ، إذا كان غيابه فى ظروف يغلب فيها هلاكه ، أو بعد المدة التى يقدرها القاضى ، على ألا تقل عن

=شركات التأمين بتدبير رب العمل» . وجاء ، فى المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على هذا النص ، « أن الحكم الوارد به تقتضيه دواعى العدالة وحماية العامل حتى يضمن ، إذا منعه مرض أو سبب آخر قاهر عن مزاولة عمله ، تعويضاً مناسبا ، وكذلك يطمئن ، فى حالة وفاته ، من كان يعوله ويعتمد عليه فى تكسبه من زوج أو فروع أو أصول . والنص يحدد التعويض فى هذه الحالات بمقدار التعويض المقرر فى حالة الفصل دون إخطار سابق . ولما كان التعويض بحدوده السابقة غير مرهق لرب العمل ، فإن المشروع لم يقصره على حال الوفاة أو المرض بل جعله شاملا لكل الحالات التى يحول فيها سبب قاهر بين العامل ومزاولة عمله . ثم هو ، تشجيعاً لأرباب الأعمال على إنشاء صناديق المعاشات ونظام التأمين ضد الحوادث وتخفيفاً عليهم فى الوقت نفسه ، يقرر فى الفقرة الثالثة أن يخصم من التعويض كل ما قبضه أو يقبضه العامل من هذه الصناديق أو شركات التأمين» (المذكرة الايضاحية لمشروع تنقيح القانون المدنى ، جزء ٣ ، ص ٥٤٥-٥٤٦) . ولكن أدمجت ، فى لجنة المراجعة ، المادة ٩٦٨ فى المادة ٩٦٧ ، لتصير المادة ٦٩٧ ، واستبدل بهذا النص الفقرة الثانية من المادة ٦٩٧ ، التى أوجبت ، فى حالة إنفساخ العقد ، مراعاة « الأحكام التى نصت عليها القوانين الخاصة » (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٨٠) .

(٣٦) راجع سابقا ، فقرة ١٩٨

(٣٧) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨١٩ ؛ جوسران ، جزء ٢ ، فقرة ١٢٧٨ ؛ بيك فقرة ١١٨٤ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٥٧٢ ؛ جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٨ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ٦٠ — ٦٢ .

(٣٨) ديروسو ، المرجع السابق ؛ جيريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٦٣ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها سابقا ، هامش ٣٧ .

(٣٩) مادة ٧١ / (ثانيا) عمل .

أربع سنوات ، إذا كان غيابه فى ظروف « يظن معها بقاؤه سالماً » (٤٠) : ولا يجوز ، من ثم ، لصاحب العمل أن يستخدم عاملا آخر ، بدلا من العامل المفقود، إلا فى الوقت الذى يجوز فيه لزوجته أن تتزوج رجلا غيره .
وتكفى هذه النتيجة لبيان مافى حكم القانون من غرابة ، فضلا عن العنت الذى يوقع فيه صاحب العمل ، الذى يضطر إلى إنتظاره سنوات طويلة، مهما ترتب على إنتظاره من تعطيل لمصالحه . وقد كان مؤدى القواعد العامة أن يعتبر غياب العامل قوة قاهرة ينفسخ بها عقد العمل إذا إستطالت مدته إلى حد يضطر معه صاحب العمل إلى إستخدام عامل آخر قبل ظهوره .
إنما « لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل مالم تكن شخصيته قد روعيت فى إبرام العقد »(٤١) . فالأصل ألا يكون لوفاة صاحب العمل تأثير على العقد ، بل يبقى ورثته ملتزمين بآثارة إزاء عماله : لا ينفسخ بها ، مثلا ، العقد بين المالك وعامل زراعته ، أو ملاحظ ضيعته ، أو محصل إيجار عقاراته . أما إذا كان لشخصية صاحب العمل إعتبار فى التعاقد إنفسخ العقد بوفاته . ولئن كان لعقد العمل ، دائماً ، هذا الطابع حينما يتصل موضوعه بشخص صاحب العمل ، كالخدمة فى منزله(٤٢) ، إلا أن « الاعتبار الشخصى »(٤٣) يمتد ، فى الحقيقة ، إلى ما يتصل بحرفة صاحب العمل أو أعماله . فإذا كان هذا الأخير طبيباً ، إنفسخ ، بموته ، عقد العمل مع ممرضى عيادته ، وإذا كان محامياً ، إنفسخ ، بموته ، العقد مع مستخدمى مكتبه . بل إذا كان تاجراً أو صانعاً ، إنفسخ ، بموته ، العقد مع عمال متجره أو مصنعه ، إلا إذا إستمر ورثته فى إستغلال ذلك المتجر ، أو إدارة هذا المصنع (٤٤) .

---

(٤٠) مادة ٢١ من المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ ؛ وانظر فى تفصيلات ذلك ، مؤلفنا « دروس فى مقدمة الدراسات القانونية» ، المرجع السابق ، فقرة ٢٧٠ .

(٤١) مادة ١/٦٩٧ مدنى .

(٤٢) جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٩ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ٦٣ .

(٤٣) *Intuitu personae* .

(٤٤) بيك ، فقرة ١١٨٤ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ٦٣– ٦٤ . ويسلم الفقه الفرنسى بالحكم الوارد فى المادة ١/٦٩٧ مدنى دون نص، إذ ليس ، فى رأيه ، لشخصية صاحب =

عجز العامل عن أداء عمله : خرج الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، على المبادئ العامة ، فى أثر عجز العامل عن تأدية العمل المتفق عليه ، التى كانت سائدة قبل صدوره . فبينما تقضى تلك المبادىء بانفساخ العقد(٤٥) ، ولو كان العامل قادراً على أداء عمل آخر(٤٦) ، قيد ، فى القانون الجديد ، إنفساخ العقد ، لعجز جزئى دائم ، بعدم وجود عمل آخر ، فى المشروع ، يستطيع أداءه(٤٧) ، « على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى» (٤٧) ، الذى عهد بإثباته إلى لجنة ، يكون قرارها ملزماً لصاحب العمل(٤٨) . والعبرة ، فى رأينا ، ليست بمجرد وجود عمل ، فى المشروع ، يستطيع العامل أداءه ، ولكن باستطاعة صاحب العمل تعيينه فيه ، لحاجته إليه . فلا يجوز للجنة أن تلزم صاحب العمل باستخدام العامل ، ولو كان فى مشروعه وظائف تناسبه ، إذا كانت هذه الوظائف مشغولة فعلاً بغيره ، وإلا صار العامل عبئاً على المشروع ، وتقاضى أجراً دون أن يقدم ، فى مقابله ، عملاً . ويبقى ، من المبادىء العامة ، محتفظاً بوجوده ، إذا لم يوجد عمل آخر ، وقوع الإنفساخ من تلقاء نفسه . فينتهى العقد قبل نهاية مدته ، إذا كان ذا مدة محددة ، ودون إخطار ، أو مهلة ، من جانب صاحب العمل ، إذا كان ذا مدة غير محددة(٤٩) .

= العمل ، عند إبرام العقد ، إعتبار لدى العامل (أنظر پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٩ ؛ چوسران ، المرجع السابق ؛ وقرب جلاتار ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٩ ؛ وأنظر ، فى عكس ذلك ، بودرى – لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٩٦ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ٦٥) .

(٤٥) أنظر المادة ١/٨١ عمل قديم .

(٤٦) نقض ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، لسنة ٢٩ ، رقم ٣٦٣ ، ص ١٨٨٣ .

(٤٧) مادة ٧١/رابعا عمل .

(٤٨) مادة ١٨/ (٤) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ : « لجنة تشكل من مدير مديرية العمل أو من ينيبه ومن ممثل عن العمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة المختصة ومن ممثل عن صاحب العمل » .

(٤٩) يختلف ، بهذا ، عجز العامل عن عدم الكفاية المهنية الذى يعتبر ، كما سنرى (انظر لاحقا ، فقرة ٣٠٣) مأخذاً مشروعا يجيز لصاحب العمل فصل العامل دون أن ينعى عليه التعسف ، =

ويثبت العجز عن العمل ، كلياً أو جزئياً ، « بقرار من الجهة الطبية المختصة » (٥٠) ، وهى فيما يظهر جهة العلاج التى تحددها الهيئة العامة للتأمين الصحى ، إذا كان العامل مشتركاً فى التأمين الاجتماعى من المرض . وللعامل أن يثبت عكس ما تقرره هذه الجهة « بشهادة طبية » (٥٠) . ويجوز ، حالئذ ، « لأى من الطرفين » أن يطلب إلى « الجهة الإدارية المختصة » (٥٠) ، وهى ، فيما يبدو ، مكتب العمل ، إحالة الخلاف إلى لجنة للتحكيم الطبى ، — أحيل على وزير العمل ، ليحدد ، فى قرار منه بالاتفاق مع الوزير المختص ، كيفية « تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها والرسوم المستحقة » (٥٠) — ، ويتعين على مكتب العمل إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبى فور وصوله إليه ، ليلتزما بنتيجته(٥١) .

ويجب ، لانفساخ عقد العمل ، كما أشرنا(٥٢) ، أن يترتب على القوة القاهرة ، إستحالة نهائية لتنفيذ إلتزام ناشئ عنه ، لأن الاستحالة المؤقتة ، التى تلحقه ، لا تؤدى إلا إلى مجرد وقف العقد . والقوة القاهرة ، فى أغلب الأحيان ، تلحق العامل ، وتمنعه عن أداء عمله . فيترتب عليها ، حسب ما إذا كانت تمنعه عنه نهائياً أو مؤقتاً ، إنفساخ العقد أو مجرد وقفه . ومناط التمييز ، بين هذا الأثر أو ذاك ، هو أن تحدث الإستحالة ، لطول مدتها ، إضطراباً جسيماً فى سير المشروع ، لا يستطيع صاحب العمل أن يتجنبه إلا باستخدام عامل آخر بدلاً منه . ولذلك ، تكون محكمة النقض قد جانبت الصواب فى قضائها بأن الإستحالة ، التى تنشأ عن إعتقال العامل « بأمر من الحاكم

= وإن كان يلتزم بمراعاة مهلة الإخطار . إنما يظل عدم الكفاية المهنية غير ذى أثر على العقد ذى المدة المحددة ، الذى يتعين بقاؤه بين طرفيه إلى نهاية مدته (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٧٩) .

(٥٠) مادة ١/٥٢ عمل . وقد أغفل ، تحديد هذه الجهة ، فى قرار وزير العمل رقم ٢٩ لسنة ١٩٨[illegible] ، — الذى صدر لتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل .

(٥١) مادة ٢/٥٢ عمل . وكانت المادة ٢/٨١ عمل قديم (المعدلة بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٢) تقضى بأن قرار التحكيم الطبى نهائى غير قابل للطعن . وكانت مشروعية هذا النص محل شك كبير . ولعل هذا سبب إلغائه فى القانون الجديد .

(٥٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٤٧ .

العسكرية أو من سلطات الطوارىء » هي إستحالة « وقتية بطبيعتها لا ترتب إنفساخ عقد العمل بقوة القانون ، بل تؤدى إلى مجرد وقفه ، لأن الإنفساخ لا يقع إلا بالإستحالة النهائية » ، لتخلص إلى أن إعتقال العامل ، مدة تزيد على خمس سنوات ، يؤدى إلى وقف عقد العمل معه ، ولا يترتب عليه إنفساخه(٥٣). فليست العبرة ، فى إنفساخ العقد ، بالاستحالة النهائية بطبيعتها ، والتى لا تقوم ، فى الواقع ، إلا فى حالات نادرة ، كموت العامل مثلا ، بل يكفى ، لتعتبر الإستحالة نهائية ، ألا يستطيع صاحب العمل إنتظار عودة العامل دون ضرر يلحق سير العمل فى مشروعه ، ويضطر ، لتجنبه ، إلى إستخدام عامل بدله ، وهى مسألة تختلف حسب نوع المشروع وطبيعة مهمة العامل فيه . وقد إلتزمت محكمة النقض الفرنسية جانب الصواب ، حين قضت بأن « إعتقال المستخدم لا يؤدى بذاته ، فى العادة ، إلى إنقضاء عقد العمل ، بل يؤدى إلى وقفه بالقوة القاهرة »(٥٤) ، ومع ذلك ، « فإن إمتداد الاعتقال يمكن ، بمراعاة ضرورات سير المشروع ، أن يجعل إستمرار عقد العمل مستحيلاً ، ويؤدى ، حالئذ ، إلى إنهائه »(٥٥) . وطبق القضاء الفرنسى ، كما قدمنا(٥٦) ، هذه الحلول على مرض العامل ، الذى لا توجد ، فى قانون العمل عنده ، نصوص تنظم أثره ، ليبقى ، من ثم ، خاضعاً للمبادىء العامة(٥٦) .

ولم يرد ، فى المادة ٧١ من قانون العمل ، الخاصة بأسباب إنقضاء عقد العمل ، من صور إنفساخه ، سوى وفاة العامل وعجزه عن أداء عمله . فتنطبق ، على بقية صوره ، المبادىء العامة فى إنفساخ العقد لاستحالة تنفيذ إلتزام ناشىء عنه .

---

(٥٣) نقض ٦ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة احكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ١١٢ ، ص ٦١٢ .

(٥٤) نقض فرنسى ١٩ يناير سنة ١٩٦١ مشار إليه فى معجم دالوز ، القانون الاجتماعى ، ملحق ، رقم ١٩٨ ، ص ٢٥١ .

(٥٥) نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٦١ ، معجم دالوز ، المرجع السابق .

(٥٦) راجع سابقا ، فقرة ٢٥٣ .

٢٦٥ — التمييز بين طروء القوة القاهرة وتوافر ظروف تنفي عن إنهاء العقد وصف التعسف . وتنبغي التفرقة بين القوة القاهرة ، التي ينفسخ ، بطروئها ، عقد العمل ، تبعاً لانقضاء إلتزام ناشىء عنه ، باستحالة تنفيذه ، وتوافر ظروف تنفي عن إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة وصف التعسف ، وتقي القائم به المسئولية الناجمة عنه(١) . وفي هذا تفسير لبقاء عقد العمل ، وإستمرار قوته الملزمة بين طرفيه في ظروف جمة ، لاجناح فيها على أحد العاقدين ، وعلى الخصوص صاحب العمل ، إذا أنهى ، بإرادته المنفردة ، عقد العمل ذا المدة غير المحددة . ولا تعتبر تلك الظروف قوة قاهرة ، إما لتعلق حدوثها بإرادة العاقد ، فيلحق مصدرها وصف تقصير ، أو فعل ، المدين ، وإما لبقاء الالتزام ، بعد طروئها ، ممكن التنفيذ ، فينتفي ، عن أثرها ، شرط إستحالة التنفيذ . وتظهر أهمية التفرقة ، من الناحية العلمية ، في أن عقد العمل ذا المدة غير المحددة ينفسخ « من تلقاء نفسه » ، بوقوع قوة قاهرة(٢) ، ولا ينتهي بطروء أحداث دونها إلا بإعلان إرادة العاقد بإنهائه ، ومن الناحية العملية ، في وجوب مراعاة الإخطار ، والتزام مهلته ، في هذه الحالات الأخيرة وحدها(٣) . وكان قانون العمل القديم يسقط حق العامل في جزء من مكافأة نهاية الخدمة إذا صدر الإنهاء منه قبل مضي عشر سنوات في الخدمة(٤) . أما إذا كان العقد ذا مدة محددة ، فلا أثر لغير القوة القاهرة ، على قوته الملزمة بين طرفيه ، إلى نهاية مدته(٥) .

وتطبق هذه القواعد على ترك صاحب العمل لمهنته ، وعلى إفلاسه ، وعلى ظروف أخرى قد يترتب عليها صعوبة تنفيذ العقد ، أو على أمور أخرى يجوز فيها إنهاؤه .

— لا يعتبر ترك صاحب العمل لمهنته إختيارا ، ولا إغلاقه لمشروعه ،

فقرة ٢٦٥ :

(١) أنظر ، في التعسف في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة ، لاحقاً ، فقرات ٢٩٥ ومابعدها.

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٥٨ .

(٣) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .

(٤) مادة ٨٠ عمل قديم .

(٥) قرب ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٥ .

بمحض رغبته (٦) ، أو نتيجة ظروف إقتصادية سيئة ، أو ضائقة مالية ، إضطرته إليه(٧) ، قوة قاهرة ، ولا أثر لأيهما على عقد العمل ، فيلتزم صاحب العمل ، حالئذ ، بالعقد ذى المدة المحددة إلى نهاية مدته ، أو بمراعاة القيود القانونية على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة .

— بل إن إفلاس صاحب العمل لايعتبر قوة قاهرة ينفسخ بها عقد العمل(٨) ، إذ ينتج ، فى الغالب ، عن خطأ المدين(٩) ، من ناحية ، ولا يترتب عليه إستحالة التنفيذ ، من ناحية أخرى(١٠) . فيظل العقد قائماً ، ويستمر تنفيذه مع وكيل التفليسة ، — ليصبح العامل دائناً « لجماعة الدائنين » ، وليس دائناً فى « جماعة الدائنين »(١١) — ، ثم مع المفلس إذا أبرم معه صلح وقاه التفليس(١٢) . ويستطيع وكيل التفليسة أن ينهى العقد ، إذا كان غير محدد المدة ، مع مراعاة القيود القانونية(١٣) . ولا يمكنه ، على

---

(٦) نقض فرنسى ٢ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٦٨ ؛ ديران وڤيتو جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠ — ١ .

(٧) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٣ .

(٨) الدكتور محسن شفيق ، القانون التجارى المصرى ، الطبعة الثانية ، سنة ١٩٥٥ ، جزء ٣ ، (الإفلاس) ، فقرة ٢٥٦ ؛ پرسرو PERCEROU ودسرتو DESSERTEAUX ، التفليس والتصفية القضائية ، الطبعة الثانية ، جزء ٢ ، فقرات ٨٩٨ وما بعدها ؛ پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٢ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، المرجع السابق ؛ بران و جالان ، فقرة ٢ — ٢٥٧ ؛ نقض فرنسى ٧ يناير سنة ١٩٥٥ ، مجموعة بران ، رقم ٦٢ ، ص ٢٠٠ ، وملاحظات بران BRUN ؛ روان Rouen المدنية ١٠ يونيو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٩ — ٢ — ٤٤٥ . والتصفية القضائية Liquidation judiciaire ، فى القانون الفرنسى ، كالإفلاس ، لاتعتبر قوة قاهرة ينفسخ بها عقد العمل (نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ ، دالوز ١٩٢٧ — ١ — ١٦٤) .

(٩) إستئناف مختلط ٢ أبريل سنة ١٩١٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٥ ، ص ٢٨٠ ؛ بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٠٠ .

(١٠) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٣ .

(١١) كاميرلانك ، المرجع السابق ، وملحق ، فقرة ١٦٣ . أما إذا أنهى العقد قبل الإذن لوكيل الدائنين بالاستمرار فى الاستغلال ، يصبح العامل دائنا بما يستحقه فى جماعة الدائنين .

(١٢) پلانيول وريپير ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٢٧ المشار إليه .

(١٣) أولبيه ، ص ١٤٠ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، المرجع السابق .

العكس ، أن يتحلل من تنفيذ العقد، إذا كان محدد المدة ، دون أن يرتب للعامل حقاً فى التعويض يدخل به فى مجموع الدائنين(١٤) .

— ولا تعتبر حالة الحرب قوة قاهرة إلا إذا جعلت تنفيذ العمل ، موضوع العقد ، مستحيلا(١٥) ، كاحتلال الجيش الغازى للمصنع ، أو ندرة المواد الأولية اللازمة له(١٦) . وقلما يكون لها هذا الأثر (١٧) . فالغالب أن يقتصر أثرها على جعل تنفيذه صعباً ، أو مرهقاً ، لصاحب العمل ، ولا تتوافر فيها ، بالتالى ، عناصر القوة القاهرة (١٨) . فلم يعتبر القضاء الفرنسى إغلاق صاحب العمل لمشروعه ، فى أعقاب الهجوم الألمانى خلال صيف سنة ١٩٤٠ ، وتسريح العمال على أثره ، ناشئاً قوة قاهرة ، ولو ترتب عليه فقد جزء من زبائنه ، إذ لم يكن يوجد مايمنع

---

(١٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر إستئناف پاريس ١٧ فبراير سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٤–٢–١ ، وتعليق بواتل BOISTEL ؛ وفى عكس ذلك پيك ، فقرة ١١٨٥ ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص٧٤ ؛ وفى الموضوع برمته بليز BLAISE ، المركز القانونى للعملة فى حالة إفلاس صاحب العمل ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ص ٥٣٧ و ما بعدها ، وسنة ١٩٦٢ ، ص ٨٠ وما بعدها .

(١٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠ ـج ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٤ ؛ السين Seine المدنية ١٣ نوفمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ .

(١٦) أنظر ، فى أثر إجراءات إتخذتها الحكومة الفرنسية عقيب إعلان الحرب ، نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٤٣ ، دالوز الانتقادى ١٩٤٤ ، قضاء ، ص٦ ، وتعليق ميمان MIMIN .

(١٧) أنظر ، فى أثر الحرب على عقد العمل ، ڤال WAHL ، أثر الحرب على إنهاء عقد العمل ؛ المجلة الفصلية للقانون المدنى ، سنة ١٩١٧ ، ص٥ وما بعدها ؛ پريير PRIEUR ، التعسف فى إستعمال الحقوق فى إبرام وفى إنهاء عقد العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٤٢ ، ص ١٢٥ وما بعدها ؛ پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥١–٢ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠–س ؛ وانظر أيضا إستئناف مختلط ١٤ مارس سنة ١٩٢٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٤ ، ص٢٥ ؛ والسين Seine المدنية ١٣ نوفمبر سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢٣ .

(١٨) إستئناف مختلط ١٢ مايو سنة ١٩٤٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٥ ، ص ١٥٠ ؛ إستئناف نانسى Nancy ١٤ يوليو سنة ١٨٧١ ، سيرى ١٨٧٣–٢–٣٨ ؛ مصالحات إكوان Ecouen ١٠ يناير سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، قضاء ، ص ١٢٥ ؛ وقارن إستئناف مختلط ٢٤ يونيو سنة ١٩٤٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٥ ، ص٢٠٤ .

صاحب العمل من البحث عن عملاء جدد ، والقيام ، لهم ، بأعمال لم يعتد القيام بها(١٩) .

ولا تعتبر الأزمات الإقتصادية قوة قاهرة(٢٠) ، ولو كان أثرها على حركة الأعمال جسيماً(٢١) ، لأن تقلب الظروف الإقتصادية جزء من المخاطر العادية للمشروع ، التى يتحملها رئيسه ، ويظل عملته بمنجاة منها(٢٢) .

ولا يعتبر ، أخيراً ، إضراب العمال ، وإحتلالهم المصانع ، قوة قاهرة ، بالنسبة لغير المضربين منهم ، كما أشرنا(٢٣) ، مادام صاحب العمل لم يحاول ، جدياً ، إجلاءهم عن أمكنة العمل(٢٤) ، أو كان بعض منها لم يتصل الإضراب به(٢٥) .

ولا تعتبر ، كذلك ، الاضطرابات العنصرية ، فى منطقة نشاط العامل ،

---

(١٩) نقض فرنسى ٣٠ مارس سنة ١٩٤٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٤ —٢— ١٠.

(٢٠) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٠—د؛ أوليبه ، ص ١٤٠ ؛ جروتل ، فقرتا ١٣٧ و٢٣١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢— ٢٥٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٣ ؛ جيريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٦٩ .

(٢١) قرب السين Seine المدنية ٣ ديسمبر سنة١٩٣٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٥—١— ٦٤١ .

(٢٢) إستئناف دوى Douai ٢٤ مايو سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣ —٤— ٣٧٣ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧١ (مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٢ —٢— ١٧٠٨٠) الذى أجاب صاحب العمل ، الذى ألغى وظيفة العامل ، — إقتصادا فى النفقات على أثر خسائر لحقت مشروعه — ، إلى فسخ عقد العمل لقوة قاهرة عاقت تنفيذه ، بعد أن رفض العامل النقل إلى وظيفة اخرى (أنظر ، فى نقد هذا الحكم ، الذى ظل فريداً فى القضاء الفرنسى ، تعليق پولان POULAIN المنشور معه ؛ وكذلك جيريكولا ، المقال المشار إليه ، ص ٢٧٠)

(٢٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٥٨ .

(٢٤) نقض فرنسى ٨ أكتوبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ١٤٩ ؛ مونليسون Monluçon المدنية ٢١ فبراير سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٥٨ .

(٢٥) نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ المشار إليه ؛ وأنظر ، فى أثر الإضراب على العمال غير المضربين ، لاتورنيرى LATOURNERIE ، القانون الفرنسى للإضراب ، ص ٥١٥ وما بعدها ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٥٨ ، هامش ٢٠ .

قوة قاهرة ولو ترتبت عليها صعوبة فى تنفيذ مهمته(٢٦) .

المبحث الثانى

فى فسخ عقد العمل

٢٦٦ — فسخ عقد العمل ، لعدم تنفيذ التزام ناشىء عنه ، وانفراده بقواعد خاصة ، ٣٦٧ — فسخ عقد العمل فى قانون العمل ، ٣٦٨ — تطبيقات : اخطاء العامل التى تجيز لصاحب العمل فسخ العقد ، ٣٦٩ : تحديد ما استحدثه القانون الجديد فى حق صاحب العمل فى فصل العامل عنده ، احالة .

٢٦٦ — فسخ عقد العمل لعدم تنفيذ إلتزام ناشىء عنه ، وانفراده بقواعد خاصة : يرد ، على عقد العمل ، نظام الفسخ الذى تختص به العقود الملزمة للجانبين(١) . فإذا لم يوف أحد العاقدين فيه بالتزام ناشى عنه ، « جاز » للعاقد الآخر أن « يطالب » بفسخه(٢) . وتقضى المبادىء العامة ، من ناحية ، بوجوب صدور حكم به ، بناء على دعوى يرفعها الدائن بعد إعذار المدين ، ومن ناحية أخرى ، بإعطاء القاضى ، الذى ترفع إليه الدعوى ، سلطة تقديرية إزاءها ، فيجوز له ، « أن يمنح المدين أجلاً إذا إقتضت الظروف ذلك ، كما يجوز له أن يرفض الفسخ « إذا كان مالم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام فى جملته »(٣) .

---

(٢٦) إستئناف بيزانسون Besançon ٥ يوليو سنة ١٨٩٩ ، سيرى ١٩٠٣—٢—١٧٧ .
كان العامل ، فى هذه القضية ، مندوبا عن شركة ، وكان يهوديا ، كلف بتصريف منتجاتها فى تونس والجزائر ، ولكن قامت ، بعد وصوله ، إضطرابات عنصرية ضد اليهود ، فلم تعتبر المحكمة هذا الحادث قوة قاهرة ينفسخ بمقتضاها عقد العمل قبل إنتهاء مدته .

فقرة ٣٦٦ :
(١) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٢٠٨ ومابعدها .
(٢) مادة ١/١٥٧ مدنى .
(٣) مادة ٢/١٥٧ مدنى ، وأنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات المشار إليه ، فقرة ٢١٤ .

ومع ذلك ، ليس لتلك القواعد ، رغم عمومها ، حظ من التطبيق في عقد العمل ، إذ لا يُلجأ فيه إلى القضاء للحكم بفسخه ، بل يقع فسخه ، عادة ، بإرادة أحد طرفيه ، بأن يرفض صاحب العمل إستمرار العامل في العمل لديه ، أو يمتنع العامل عن العمل لدى صاحب العمل . وتنقطع ، على هذا الوجه ، العلاقات بينهما دون تدخل القضاء(٤) . فإذا رضى العاقد الآخر بهذا الإجراء ، وقع الفسخ ، في الحقيقة ، بتراضي العاقدين(٥) ، وإلا إحتكم إلى القضاء ، مطالباً غريمه بالتعويض عن إنهاء العقد قبل حلول أجله ، إذا كان ذا مدة محددة ، أو عن التعسف في إنهائه ، إذا كان ذا مدة غير محددة(٦) . ويجد المدعى عليه ، حالئذ ، في خطأ المدعى وسيلة دفاعه(٧) ، ليقوم القاضي بتحقيق هذا الدفاع ، ويرفض دعوى التعويض إذا كان خطأ المدعى من الجسامة بحيث يبرر الحكم بالفسخ ، ويحرمه مما تخوله له المادة ٢/١٥٧ ، كما أشرنا ، من سلطة تقديرية في النطق به لو أن الدعوى قد رفعت إليه قبل إيقاعه(٨) . أما إذا لم يكن للخطأ ، المنسوب إلى المدعى ، هذه الجسامة ، حُكم له بالتعويض لنقض العقد ، قبل حلول أجله ، إذا كان محدد المدة ، أو للتعسف في إنهائه إذا كان غير محدد المدة(٩) . وقد أجملت ، هذه القواعد ، محكمة القاهرة الإبتدائية ، في حكم لها ، صدر في ظل التقنين القديم ، جاء فيه أن فسخ العقود ، الملزمة

---

(٤) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٣ ، وجزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧١ ؛ أوليبه ، ص ١٥٧ — ١٥٨ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٧٨ ؛ جروتل ، فقرتا ١٣٠ و ١٣١ ؛ وبولان ، المرجع السابق ، فقرات ١٥١ وما بعدها .

(٥) ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(٦) بلانيول وريبير ، المرجع السابق ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ فريريا ، تقريره المشار إليه ، في ندوة جامعة ليبج ، ص ٤٧ — ٤٨ ؛ وأنظر نقض فرنسي ١٥ يونيو سنة ١٩١٤ ، دالوز ١٩١٨ — ١ — ٣٢ .

(٧) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٣ .

(٨) بلانيول وريبير ، جزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ .

(٩) قرب ديران وفيتو ، المرجع السابق .

للجانبين ، لا يقع إلا بالتراضى ، أو بحكم القاضى ، الذى له « السلطة الكاملة فى تقدير مبررات الفسخ » ، فله أن يقضى به أو يمنح المدين فرصة لتنفيذ إلتزامه . فإذا وقع الفسخ دون تدخل القضاء ، وبغير تراض عليه ، بأن إنفرد به أحد العاقدين « كان للقضاء أن يقدر بنفسه الفسخ ، فإذ إعتبر الدائن العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه ، كان عليه أن يتحمل مسئولية تقديره ، ويبقى للقضاء حق الرقابة على هذا التقدير إذا رفع الأمر إليه »(١٠) . كما طبقت محكمة النقض الفرنسية تلك القواعد على عقد العمل ذى المدة المحددة ، وقضت بأن على العاقد ، الذى تتوافر لديه أسباب كافية لفسخه ، أن يتوجه ، إلى القضاء ، بطلبه ، والإنفراد بإنهائه ، دون تدخل حكم قضائى ، يمكن أن يقيم حقاً فى التعويض لمصلحة العاقد الآخر يتحمله . ومع ذلك ، يستطيع العاقد ، الذى أنهى العقد ، أن يدفع دعوى التعويض الموجهة ضده ، بأن المدعى ، بعدم تنفيذ الالتزامات التى تعهد بها ، جعل إنهاءه ضرورياً(١١) . فللقضاء ، على أسباب فسخ عقد العمل ، رقابة لاحقة(١٢) ، على نقيض ما تخوله له المبادىء العامة من رقابة سابقة .

ويلجأ إلى فسخ العقد ، فى العادة ، صاحب العمل ، الذى كان ، تبعاً لهذا ، فى جل الحالات ، المدعى عليه فى دعوى التعويض عنه . ويراعى ، فى تقدير جسامة خطأ العامل ، المركز الذى يشغله ، ومسئولياته ، فى المشروع ، وكذلك الأثر الذى يمكن توقعه على سير هذا المشروع ، بما فيه زعزعة روابط الثقة ، الضرورية ، بين إدارته وعملته(١٣) ، على نحو يتعذر معه إستمرار علاقات العمل فى أثناء دعوى الفسخ ، إذا كان العقد محدد المدة ، أو فى خلال مهلة الإخطار إذا كان غير محدد المدة .

---

(١٠) القاهرة الكلية ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل ، المرجع السابق ، رقم ٥٥ ، ص ١٢٨ .

(١١) نقض فرنسى ١٥ يونيو سنة ١٩١٤ ، المشار إليه .

(١٢) **A Posteriori** ؛ أنظر أوليبه ، المرجع السابق .

(١٣) قرب إستئناف روان Rouen ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٧١ .

ويرجع تقدير جسامة الخطأ ، على كل حال ، إلى قضاة الموضوع ، ويخضعون ، فى تقديرهم له ، لرقابة محكمة النقض(١٤) . ويبدى قضاة الموضوع ، فى فرنسا ، أحياناً ، رعاية للعامل ، تشدداً فى تقدير جسامة الخطأ ، الذى يجيز الفسخ لصاحب العمل ، لم ترض عنه محكمة النقض الفرنسية ، ونقضت كل حكم أنكر ، على هذا الأخير ، حقه فى فسخ العقد ، وحكم عليه بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار ، أو عن إنهاء العقد قبل حلول أجله ، حالما رأت إرتكاب العامل خطأ كبيراً(١٥) ، لأنه لم يستخلص ، فى منطوقه ، النتائج القانونية من الوقائع التى أوردها فى أسبابه(١٦) ، وإن كانت لا تتردد فى نقض الحكم ، الذى يرفض دعوى العامل ،

---

(١٤) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٨٣ ، ص ٨٥٤ : « إذا كان يرجع إلى قضاة الموضوع التثبت من حقيقة الوقائع المنسوبة للخطأ ، فإنه يقع على محكمة النقض تقدير ما إذا كانت هذه الوقائع ، التى إعترف بوجودها ، تكون أخطاء أولا ، ودرجة جسامة هذه الأخطاء » ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتا ١٥٩ و ٢٧٧ ؛ وأنظر نقض فرنسى ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٦ ، ص ١٦٢ ؛ ٢٢ يوليو سنة ١٩٥٧ ، دالوز ١٩٥٧ ، قضاء ، ص ٦٧٤ ؛ وفى رقابة محكمة النقض على جسامة الخطأ على العموم مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨٣ .

(١٥) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١١ ، ص ٨٠٧ ؛ ١٩ يونيو سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٧١٠ ؛ ٢٩ مايو سنة ١٩٦٩ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦٣٠ ، ص ٨٠٨ ؛ ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٤ ، ص ١٢١ ؛ ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥٧٥ ؛ ٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٥ (الخطأ وقع فى أثناء المهلة ومنع إكمالها) ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٤ ؛ ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠١ ؛ ٥ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧١ ، ص ١٤٣ ؛ ١٤ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٦ .

(١٦) نقض فرنسى ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٣٢ ؛ وكذلك ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢١٠ .

متى أنكرت عليه نعت الكبر الذى أسبغه على خطئه(١٧) . و المثلث يتعين ، على قاضى الموضوع ، أن يثبت ، فى حكمه ، الوقائع و الظروف ، التى إستند إليها ، فى تقدير جسامة الخطأ ، وتفنيد أقوال الطرفين فى شأنه ، لتستطيع محكمة النقض أن تبسط رقابتها على تقديره ، وإلا كان حكمه مشوباً بالقصور(١٨) .

ورفض القضاء الفرنسى ، وفقاً لتلك القواعد ، دعوى التعويض عن فسخ العقد(١٩) ، حال ما ثبت له أن المدعى قد إرتكب خطأ كبيراً (٢٠) ،

---

(١٧) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٢٤ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢١ ، ص ١٠٠ .

(١٨) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٦ ، ص ٨٠٩ ؛ ٢٨ يناير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ٢٢٦ ؛ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٧ ، ص ١٢٥ .

(١٩) كان موضوع الدعوى ، فى أغلب الحالات ، التعويض عن إنهاء العقد دون مراعاة مهلة الإخطار ، وفى بعضها التعويض ، كذلك ، عن التعسف فى إنهائه ، لأن العقد فيها كان غير محدد المدة ، فيجوز لكل عاقد الانفراد بإنهائه مع مراعاة مهلة معينة (أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨١ وما بعدها) . وقضى برفضها تأسيساً على حق العاقد فى عدم مراعاة مهلة الإخطار إذا كان خطأ العاقد الآخر على درجة من الجسامة تبرر للأول عدم الإبقاء على علاقات العمل إلى حين إنتهاء تلك المهلة . على أن التكييف الصحيح للدعوى ، فى هذه الحالة ، هو دعوى تعويض عن فسخ العقد . وتقوم ، لهذا ، ولو كان العقد ذا مدة محددة ، وأنهاه صاحب العمل (نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٨٢ ، ص ٧٩١ ؛ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٢٤٧ ؛ أول مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٨٠ ، ص ٧٩١ ؛ ١١ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٧٩ ، ص ٧٩١ ؛ ٣٠ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٤) ، أو العامل (نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٢٩٢ ، ص ٧٩٢ ؛ أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ (حكمان) ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقما ١٢٧٥ و ١٢٧٦ ، ص ٧٩١ (مستفاد ضمناً) ، قبل إنقضاء مدته .

(٢٠) **Faute grave** (أنظر المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٤ ، وكذلك الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٢٢ وما بعده) . ويعتبر الفقه الفرنسى (أنظر بليز ، المرجع السابق ، فقرة ١٤٤ ؛ جروتل ، فقرة ١٧٢ ؛ بران **BRUN** ، =

يتعذر معه إستمرار العلاقات بين العاقدين ، معترفاً ، بهذا ، فى هذه الحالات ، بحق المدعى عليه فى فسخ العقد دون رجوع إليه(٢١). وتتعلق أغلب الأخطاء الكبيرة ، التى تنسب إلى العامل ، كما يظهر فى التطبيقات القضائية ، بعدم الأمانة ، وبمنافسة صاحب العمل ، أو إفشاء أسراره ، وبالإخلال الجسيم بالتزاماته العقدية ، وعلى الخصوص عدم الطاعة .

— **عدم الأمانة** : إعتبر خطأ كبيراً أن يتفق العامل مع بعض الموردين على زيادة ثمن ما يوردونه ، إلى صاحب العمل ، ليقتسم معهم هذه الزيادة(٢٢) ، أو أن يختلس أموالا لصاحب العمل كانت فى حيازته(٢٣) ، أو أن يشترك ، مع المدير العام ، فى إختلاس أموال الشركة ، عن طريق عمليات تجارية وهمية وإصدار كمبيالات صورية(٢٤) ،

= ملاحظات على نقض فرنسى ٢٧ نوفبر سنة ١٩٥٣ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقم ٩١ ، ص ٢٩٤ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٢٩٧ — ٢٩٨) والقضاء الفرنسى (نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ —م ٢١٠ ؛ وإستئناف روان Rouen ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٢ ، ص ١١٦) ، أقل جسامة من الخطأ الجسيم Faute lourde ، الذى يسقط حق العامل المفصول فى البدل النقدى عن الأجازة السنوية التى له الحق فيها (جروتل ، فقرة ١٧٢) . إنما يكفى الخطأ الكبير لحرمان العامل المفصول من مكافأة الأقدمية ، التى تقابل عندنا مكافأة نهاية الخدمة (جروتل فقرة ١٦٨) ، وحرمان الممثل التجارى ، المفصول ، من العوض النقدى عن الزبانة Indemnité de clientèle (كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٣٤٤) .

(٢١) نقض فرنسى ١٥ يونيو سنة ١٩١٤ المشار إليه ؛ وقارن ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٢ ، سيرى ١٩٢٢ — ١ — ٣٦٩ .

(٢٢) إستئناف پاريس ١٥ يونيو سنة ١٨٩٣ ، دالوز ١٨٩٣—٢— ٤٧٢ .

(٢٣) نقض فرنسى ٧ نوفبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٦ ، ص ١٢٥ .

(٢٤) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٠ ، ص ٨٠٧ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى أول يوليو سنة ١٩٦٥ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦٢١ ، ص ٨٠٧ ؛ ١٦ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ —م ١٤٠ ؛ ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ؛ جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ —م ١٩٥ . والغش ، الذى يعمد إليه العامل ، =

أو أن يسحب ، من الخزانة ، دون إذن ، مبلغاً ، ليس له حق فيه ، ويحاول ، بكتابة صورية ، إخفاء فعلته(٢٥) ، أو أن يقدم لصاحب العمل ، عن نفقات ، يدعيها ، أوراقاً مزورة(٢٦) ، أو طلبات شراء ، تحمل توقيعات عملاء وهميين ، وعناوين مزورة ، ليحصل على عمولة(٢٧) ، أو أن يشترى ، لنفسه ، سلعة ، من المحل الذى يعمل فيه ، بثمن يقل كثيراً عن قيمتها الحقيقية ، رغم سبق تنبيهه إلى عدم مشروعية عملته(٢٨) ، أو أن يستخدم عمال المنشأة ، والمواد التى بها ، لمصلحته الشخصية(٢٩) ، أو لمصلحة مشروع آخر(٣٠) ، أو أن يستعمل ، دون إذن ، سيارة المشروع ، فى قضاء مصالحه الخاصة ، ثم يتركها فى الطريق العام عرضة

يجيز فسخ العقد ، حتى لو قام به العامل برضاء رئيسه ، أو مع رئيسه ، أو حتى بناء على أمره : « عدا حالة الإكراه الذى لا يمكن دفعه ، لا تعتبر علاقة التبعية ، فى ذاتها ، سبب إعفاء كلى للمستخدم ، الذى يسهل أعمال غش قام بها مدير الشركة ، وكان يجب عليه رفض الاشتراك فى هذه الأعمال التى إرتكبها هذا المدير إضراراً بالمشروع ، ولو صدر له أمر من هذا الأخير (نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦–١ – ١٧٥ ، وتعليق پلانشيه BLANCHER) .

(٢٥) نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٧ ، ص ١٢١ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٧ ، ص ١٢٠ .

(٢٧) نقض فرنسى ١٤ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ – ١ – م ١٥٣ .

(٢٨) نقض فرنسى ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ – ٢ – م ٢٠١ .

(٢٩) نقض فرنسى ٢٣ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٢ ، ص ١٢٣ ؛ وأنظر ، كذلك ، إستئناف پاريس ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٦ ، ص ١٢١ ؛ ونقض فرنسى ١٣ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ – ٢ – م ١٩٣ (سائق سيارة نقل رسائل خفية وقبض أجرتها لنفسه) .

(٣٠) نقض فرنسى ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، داللوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٩ .

للسرقة(٣١) ، أو أن يضع تأشيرات مزورة على جدول مراقبة العمل وحساب الأجور(٣٢) ، أو أن يظهر عجز فى المبالغ التى فى عهدته(٣٣) ، ولو لم يثبت سوء قصده متى كان عجزاً بالغاً(٣٤) .

— **الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة** : يلتزم العامل ، دون بند صريح فى عقد العمل ، بالامتناع عن منافسة صاحب العمل طيلة قيام عقده(٣٥) . وإعتبر القضاء الفرنسى أن الإخلال بهذا الالتزام خطأ كبير يجيز لصاحب العمل فسخ العقد دون لجوء إليه(٣٦) ، كأن يقدم مساعدة إيجابية لمشروع منافس لهذا الأخير(٣٧) ، أو يصبح مديراً لشركة منافسة (٣٨) ، أو لمشروع منافس(٣٩) ، أو ينشىء شركة منافسة(٤٠) ، أو يشترك فى مشروع

(٣١) نقض فرنسى ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٦٨ (ولو أبرىء من جنحة خيانة الأمانة) .

(٣٢) نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٨٤ ؛ وكذلك ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٣ ، ص ٨٠٧ .

(٣٣) نقض فرنسى ١٣ أبريل سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٣٥٧.

(٣٤) نقض فرنسى ٥ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧١ ، ص ١٤٣ .

(٣٥) راجع سابقاً فقرة ١٩٨ .

(٣٦) نقض فرنسى ٥ مايو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥٧٥ ؛ ٢٥ مايو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٩ ، ص ١٢٢ ؛ و٢٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس المشار إليه ، رقم ١٤٥ ، ص ١٢٣ .

(٣٧) نقض فرنسى ٧ مايو سنة ١٩٦٩ ، (أسباب الحكم) ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ — ٢ — ١٦٢٠٢ .

(٣٨) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٤ ، ص ٨٠٨ .

(٣٩) نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ١٩٦ ؛ وكذلك ٢٧ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٥ ، ص ١٢٣ .

(٤٠) نقض فرنسى ٥ مايو سنة ١٩٧١ المشار إليه ، وكذلك ٢٨ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٠ ، ص ١٤٣ .

منافس(٤١) ، لصاحب العمل الذى يستخدمه ، ويفيد ، من وظائفه لديه ، — بالاستعانة بمساعديه عنده(٤٢) ، أو بتحويل الزبانة عنه(٤٣) — لتحقيق مصالح المنافس ، على حسابه ، وإضراراً به .

ويعتبر « العمل الأسود »(٤٤) ، — وهو العمل ، لقاء أجر ، زيادة على ساعات العمل القصوى(٤٤) — ، الذى يؤديه العامل لحساب نفسه ، متى كان مستمراً ، خطأ كبيراً ، يجيز فسخ عقده : يدخل به العامل ، خفية ، مع صاحب العمل ، فى منافسة غير مشروعة ، آخذاً ، لحسابه ، أعمالاً كان يمكن أن يعهد بها إلى هذا الأخير ، فى ظروف أفضل ، إذ لا يتحمل ، مثله ، أعباء إجتماعية ، ولا ضريبية ، ثقيلة ، ويستولى ، بهذا ، على جزء من زبانته . كما أن العامل يقوم به فى الوقت المخصص ، عادة ، لراحته ، ويجوز أن يؤدى به ، لدى صاحب العمل ، إلى عناية أقل ، وقدرة جسدية أدنى ، فى تأدية عمله العادى(٤٥) .

— **الإخلال بالإلتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية** : وإعتبر القضاء الفرنسى ، كذلك ، خطأ كبيراً فى جانب العامل ، إفشاءه الأسرار الصناعية أو التجارية التى يلتزم ، كما قدمنا(٤٦) ، بالمحافظة عليها . فالمدير الإدارى ، الذى يفشى معلومات مذعرة عن حالة الشركة ، لأعضاء لجنة

---

(٤١) نقض فرنسى ٦ نوفبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٦ ، ص ٨٠٩ .

(٤٢) نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦٤٥ ، ص ٨٠٨ .

(٤٣) نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧١ المشار إليه .

(٤٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٠ .

(٤٥) إستئناف شامبرى Chambéry ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٣٦ . أما إذا إتخذ العمل الأسود شكل عملية منفردة ، لغير عملاء صاحب العمل ، فلا يعتبر خطأ كبيراً يجيز ، لهذا الأخير ، فسخ العقد ، (نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤٩ ، ص ٨٠٩) .

(٤٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

المشروع (٤٧) ، بقصد زعزعة الثقة فى إدارتها (٤٨) ، أو المحاسب فى شركة ، الذى يبلغ العملة فيها ، على خلاف الحقيقة ، أنها تعانى صعوبات مالية قد تمنعها من دفع أجورهم (٤٩) ، أو المستخدم الكبير فى المشروع ، الذى يفشى ، ولو ضمناً ، معلومات مالية ، أو إقتصادية ، عنه ، من شأنها زعزعة الثقة فيه ، ويتصل بالغير ، دون توكيل ، بحثاً عن مساعدات مالية له (٥٠) ، أو الذى يعمد ، فور إبلاغه باحتمال إعادة تنظيم القسم الذى يرأسه ، إلى الاتصال بالغير ، ويُسِرُّ إليهم مخاوفه على مستقبله فى المشروع ، لصعوبات إعتقد أنها تواجهه ، وبحث معهم ، دون علم مديريه ، وسائل إنقاذه ، وأثار ، بهذا ، الشكوك حول توازنه المالى (٥١) ، يرتكب كل منهم خطأ كبيراً يجيز ، لصاحب العمل ، فسخ العقد معه .

— **الإخلال الجسيم بالإلتزامات العقدية :** إعتبر القضاء الفرنسى ، أخيراً ، إخلال العامل ، إخلالاً عمدياً ، أو جسيماً ، بالتزاماته العقدية ، خطأ كبيراً ، يجيز لصاحب العمل فسخ عقده ، كأن يرفض العامل أداء عمل من أعمال وظيفته (٥٢) ، أو عمل إعتاد على أدائه ويدخل فى إلتزاماته المهنية ، بحجة عدم كفاية أجره (٥٣) ، أو مفضلاً عليه النوم فى مكان

---

(٤٧) راجع ، فى لجنة المشروع ، سابقاً ، فقرة ٦٢ .

(٤٨) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ١٨ .

(٤٩) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٥ (أضاف عدم إحترام المحاسب لرئيسه وتهديده بالضرب) .

(٥٠) إستئناف ريمس Reims ، ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٧ ، ص ١٠٠ .

(٥١) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤ ، ص ١٤٢ ، وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٢١ ، ص ٨٥٥) .

(٥٢) ليز آنديلى Les Andelys الابتدائية ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٤٠٥ ، ص ٣٤٣ .

(٥٣) مجلس عمال پاريس ٣٠ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٦ ، ص ٢٢١ .

يغلقه على نفسه(٥٤) ، أو يمتنع الخادم ، فى مقهى ، عن خدمة بعض العملاء(٥٥) ، أو الممرضة عن إعطاء المرضى علاجاً تسلتزمه حالتهم(٥٦) ، أو المدير التجارى ، فى شركة ، عن مطالبة العملاء بدفع الفواتير ، ليحدث لها صعوبات مالية (٥٧) ، وبالأولى إذا إقترن إمتناعه العمدى ، عن أداء عمله ، بإهانة رئيسه(٥٨) ، وكأن يظهر المستخدم عجزاً جسيماً وإهمالاً(٥٩) ، أو العامل إستهتارا ، فى أداء عمله ، ترتب عليه تعطيل العمل(٦٠) ، أو خسارات لصاحب العمل(٦١) ، أو يرتكب معلم الطيران إهمالا جسيما(٦٢) ، أو المهندس أخطاء فنية جسيمة(٦٣) ، فى عمله ، وكأن تقوم الممرضة بأعمال

---

(٥٤) نقض فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٧٥ (جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٢ ، ص ١٤٣) الذى أجاز ، لصاحب العمل ، أن يطالب العامل بالتعويض عن الضرر الذى لحقه نتيجة عدم حصوله ، لقاء الأجر الذى دفعه ، على العمل المتفق عليه بتمامه .

(٥٥) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ (الحكم الأول) ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٩٧ ، ص ٨٠٦ .

(٥٦) نقض فرنسى ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٩ ، ص ٨٠٨ .

(٥٧) نقض فرنسى ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢١٠ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٥٨) إستئناف روان Rouen ٢٢ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٠٩ .

(٥٩) نقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٥ ؛ ١٣ نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ١٢٦ (كانت الدعويان متعلقتان بمستخدم كبير) .

(٦٠) نقض فرنسى ٦ أغسطس ١٩١٢ ، دالوز ١٩١٥ — ١ — ٣٢ .

(٦١) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧٤ ، دالوز ١٩٧٤ ، مختصر ، ص ٣٥ (خباز ترك ، مراراً ، الخبز فى الفرن حتى إحترق ، وأخفى الخبز المحروق فى بالوعة) .

(٦٢) نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٧٨ ؛ وأنظر تطبيقات أخرى فى نقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، و ١٢ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقمى ١٦٣٢ و ١٦٣٤ ، ص ٨٠٨ .

(٦٣) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى =

طبية خطرة ، دون الرجوع إلى الطبيب ، وتزور توقيعه على إذن خروج للمريض من المستشفى(٦٤) ، وكأن يقود السائق سيارة النقل وهو فى حالة سكر(٦٥) ، أو يخل عمداً بحسن سير العمل(٦٦) ، أو يتدخل خادم المطعم ، فى حديث بين العملاء لا يتصل به ، ويهين أحدهم ويهدده ، لأن الحديث لم يرقه(٦٧) ، أو يوجد العامل ، مراراً ، وقت العمل وفى مكانه ، وهو ثمل ، رغم تحذيره(٦٨)(٦٩) .

= المشار إليه ، رقم ١٦٣١ ، ص ٨٠٨ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، و ٢١ يناير سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦٥٨ ، ص ٨٠٩ ، ورقم ١٦٣٣ ، ص ٨٠٨ .

(٦٤) نقض فرنسى ٥ يوليو سنة ١٩٦٧ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦٥٥ ، ص ٨٠٩ .

(٦٥) نقض فرنسى ١٢ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧١ .

(٦٦) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٤ ، ص ١٠٠ .

(٦٧) نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٦ .

(٦٨) إستئناف پاريس ١٨ نوفبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٢٦ ، ص ٨٠٧ ؛ و ١٢ مارس سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٨ — ١ — م ٢٧ .

(٦٩) وتتعلق أحكام كثيرة بغياب العامل . فاعتبر القضاء الفرنسى خطأ كبيراً ، يجيز لصاحب العمل فسخ العقد ، أن يترك العامل ، فجأة ، عمله ، قبل عدم أيام من موعد أجازته السنوية (نقض فرنسى ١٤ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٩ ، ص ١٢٠) ، أو ينقطع عدة أيام ، عن العمل ، على أثر خلاف مع رئيسه (نقض فرنسى ١١ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٨ ، ص ١٤٢) ، أو لا يعود إلى عمله بعد أجازته المرضية (نقض فرنسى ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠٢) ، أو السنوية (نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٢٢ ؛ و ١٧ مايو سنة ١٩٧٩ (الدعوى الثالثة) ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٥) ، أو فى اليوم المتفق عليه بعد أجازة أخذها بناء على طلبه دون أن يبدى أسباب غيبته (نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢١٠) ، أو ينقطع عن العمل أكثر من شهر ، على أثر حادثة طريق لم تبقه ، فى المستشفى ، سوى يوم واحد ، دون أن يبرر ، على الإطلاق ، غيابه فى تلك المدة (نقض فرنسى أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، =

ويعتبر ، أخيراً ، خطأ كبيراً إخلال العامل بالالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل ، - فردية له وحده ، أو جماعية ، لمجموع العملة أو لبعض فئاتهم ، يدخل فيها نظام العمل - ، التي هي مظهر التبعية الناشئة عن عقد العمل(٧٠) ، كأن يمتنع العامل ، عمداً ، عن تنفيذ أمر معين أصدره إليه رئيسه (٧١) ، أو المتعلق بتنفيذ مهمته(٧٢) ، أو يرفض العمل ساعة واحدة ، بعد فترة عمله اليومي ، لينتهي من تفريغ حمولة مواد مجمدة ، ووضعها في غرفة التبريد ، منعاً لتلفها(٧٣) ، أو إستعمال الأدوات

= الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٢ ، ص ١٤٣) ، أو يتغيب ، دون إذن ، في اليوم السابق لأحد الأعياد ، حين كان حضوره ضرورياً ، ثم يتكرر غيابه ، دون إذن كذلك ، في اليوم اللاحق له (نقض فرنسي ١٥ يناير سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ - ١ - ٤٥٢) أو يتكرر غيابه دون عذر جدى (إستئناف پاريس ٣ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٥ ، ص ١١٦ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسي ٣٠ يناير سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٥ ، ص ١٤٥ ؛ ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩) ، أو ، دون إذن ، ولو كان صاحب العمل قد تسامح معه في غيابات سابقة (نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٥ ، ص ١٢٢) ، وكأن يعارض المستخدم ويعمل في مشروع منافس خلال فترة غيبته (نقض فرنسي ٢٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٧ ، ص ١٢٠ ، فضلا عن تفوه العامل ، علنا ، بإهانات لصاحب العمل) ، أو يسافر إلى الخارج ، بعد تقديم شهادة مرضية ، رغم الاتفاق على تأجيل أجازته السنوية (نقض فرنسي ٢١ يناير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٧ ، ص ١٢٢) . وليس ، لهذه التطبيقات ، أهمية عملية عندنا ، لأن الشارع حدد ، في قانون العمل ، مدة غياب العامل ، الذي يجيز لصاحب العمل فسخ العقد (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٨) ، ولا تعدو أهميتها أن تكون علمية بحتة في الدراسة المقارنة ، وتقدير حكم القانون المصري .

(٧٠) راجع سابقاً ، فقرات ١١٦ وما بعدها .

(٧١) نقض فرنسي ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٤ - ٤ - ١٥٧ .

(٧٢) نقض فرنسي ٦ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٠٢ .

(٧٣) نقض فرنسي ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٩ (الدعوى الأولى) ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٥ .

اللازمة لتنفيذ عمله ، وألقى ، بهذا ، الإضطراب فى سير العمل(٧٤) ، وأثار حنق العملاء(٧٥) ، وكأن يرفض الانصياع إلى التعليمات الجديدة لتنظيم إدارى(٧٦) ، أو التى يصدرها مدير جديد(٧٧) ، أو تغيير مؤقت لساعات العمل(٧٨) ، أو الإنتقال ، مؤقتاً ، إلى مكان آخر ، بعد أن قبل ، فى العقد ، « كل إنتقال ضرورى لنشاط المشروع » ، وكأن يقبض ، رغم المنع الصريح فى الاتفاق الجماعى له ما يبرره ، وهبة من أحد العملاء(٧٩) ، وكأن يعهد ، للقيام بعمله ، حينما يتعذر عليه أداؤه ، إلى شخص غير الذى عينه صاحب العمل لأدائه(٨٠) ، وكأن يعمد إلى إستبدال سلطة مندوب العملة بسلطة رئيسه المباشر(٨١) ، وكأن يرفض ، بانتظام ، مواعيد العمل ، المحددة فى لائحة العمل ، رغم إنذاره(٨٢) ، أو يتكرر إخلاله بالنظام فى المنشأة ، رغم تنبيهه(٨٣) ، بالعودة إلى الشجار مع

---

(٧٤) نقض فرنسى ٨ نوفبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٩٦ ، ص ٨٠٦ .

(٧٥) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٣ ، (جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ١٤٠) الذى أضاف أن العامل أثار الذعر فى نفوس العمال من إحتمال فصلهم نتيجة إتباع الطرق الجديدة .

(٧٦) نقض فرنسى ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٣ ، ص ١٤٣ .

(٧٧) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٧ ، ص ١٤٢ .

(٧٨) نقض فرنسى ٧ مارس سنة ١٩٧٤ (جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٢٠ ، ص ١٠٠) الذى أضاف ، ضد العامل ، تكرر غيابه .

(٧٩) نقض فرنسى ٤ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٤٧ .

(٨٠) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢٠٠ ؛ وإستئناف ريوم Riom ١٨ مايو سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٧٦٧ .

(٨١) نقض فرنسى ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٥ ، ص ١٢١ .

(٨٢) نقض فرنسى ١٣ مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٧٨ ، ص ٨٠٥ .

(٨٣) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٣١٥ . وأنظر تطبيقاً آخر فى نقض فرنسى ١٣ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص =

زملائه(٨٤) ، أو يعبث بالناموس الخلقى ، الذى يجب أن يسود فيها ، كأن يباشر رئيس القسم ، فى مكتبه ، علاقات جنسية(٨٥) ، مع سكرتيرته(٨٦) ، أو تتكرر مخالفته لتعليمات أمر بها مفتش العمل لوقايته ، رغم تنبيهه(٨٧) ، وكأن يغادر المنشأة ، قبل الوقت المحدد لإنتهاء العمل، ويرفع بطاقة التوقيع ، ويسلمها إلى الحارس ، ليوقع ، فى موعد الإنصراف ، بدلاً منه(٨٨) ، أو يترك عمله ، أحياناً ، لبعض الوقت ، بحجة العلاج ، دون أن يقدم شهادة طبية أو يخطر صاحب العمل بمرضه (٨٩) .

وإعتبر القضاء الفرنسى ، بالأولى ، خطأ كبيراً ، إخلال العامل بالإحترام الواجب لصاحب العمل ، أو لرئيس العمل ، كأن يصدر منه ، فى خطاب إلى صاحب العمل ، تهكماً على إدارته(٩٠) ، مع إصراره عليه ، ورفضه الإعتذار عنه(٩١) ، أو يهينه ، فى مكتبه ، بشتائم

=١٠٣ (المدير التجارى فى الشركة عارض بانتظام سياستها التجارية ، وحرض مستخدمين آخرين على تقديم إستقالة جماعية) ؛ وفى إستئناف روان Rouen ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٤ ، ص ١١٦ (رئيس القسم حرض مساعديه المباشرين وتابعيه على ترك المشروع ، وخان ، بهذا ، ثقة صاحب العمل فيه) .

(٨٤) نقض فرنسى ١٤ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٦ .

(٨٥) «Relations amoureuses» كما ورد فى الحكم .

(٨٦) إستئناف پاريس ١٩ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازت دى پاليه١٩٧٣ — ١ — ٤٤ .

(٨٧) نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٣٥ ، سيرى ١٩٣٥ — ١ — ١٣١ .

(٨٨) إستئناف بوردو Bordeaux ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١٢٣ .

(٨٩) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٢٢ .

(٩٠) والعبـارة التى وردت ، فى الخطاب ، هى «Le belle administration que la vôtre» .

(٩١) إستئناف بروكسل Bruxelles (بلچيكا) ٢٧ يناير سنة ١٩٠٤ ، سيرى ١٩٠٦—٤—١٢ ؛ وأنظر تطبيقاً آخر فى نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، عقد العمل ، جزء أول ، رقم ٢٦١١ ، ص ٨٥٥ .

عنيفة(٩٢) ، أو يوجه إليه ، فى المصنع ، وأمام العمال ، عبارات غير لائقة(٩٣) ، أو تتضمن سباً(٩٤) ، أو يعتدى على رئيسه بالضرب المبرح(٩٥) ، أو غير المبرح(٩٦) ، أو الإهانة البالغة(٩٧) ، أو يسىء تفسير أعماله(٩٨) ، ليثير الشك فى أمانته ، وينال من سمعته ، ويضعف سلطته(٩٩) ، أو يوجه إتهامات جريئة ، ومتكررة ، لمديرى الشركة التى تستخدمه ، ويثير الفتنة فيها (١٠٠) ، أو يحوز ، فى « دولاب » بالمشروع ، منشورات تتضمن إهانات ، وتهديدات ، لمديريه(١٠١) .

---

(٩٢) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦١١ ، ص ٨٠٧ (كان العامل مديراً فنياً للشركة واعتدى على المدير العام الجديد الذى يعتبر النائب عنها) .

(٩٣) نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٩ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٦١٢ ، ص ٨٠٧ (كان العامل ، أيضا ، هو المدير الفنى للشركة واعتدى على المدير العام ، وهو النائب عنها) .

(٩٤) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٠ ، ص ١٢٣ (الكلمة التى وجهت ، إلى صاحب العمل ، هى « كذاب » مرة ، و« عاجز » مرة أخرى) ؛ ١٣ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٣ ، ص ١٢٠ (الكلمة التى وجهت ، إلى صاحب العمل ، هى « نصاب ») .

(٩٥) نقض فرنسى ١٠ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٦ ، ص ١٢٠ .

(٩٦) نقض فرنسى ١٢ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٩ ، ص ١٢٥ .

(٩٧) نقض فرنسى ٧ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ١٥٣ ؛ مجلس عمال السين Seine ‏٣١ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٨ — ٢ — ٤٦ .

(٩٨) Interpréter tendancieusement .

(٩٩) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٤٨ ، ص ١٤٣ .

(١٠٠) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٢ .

(١٠١) مجلس عمال ليون Lyon أول فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤١ ، ص ١٢٣ .

إنما يجب أن يكون إعتداء العامل ، بالقول ، على شيء من الجسامة يبرر فسخ العقد جزاء عليه(١٠٢) . فيستطيع قضاة الموضوع أن يقدروا ، بمراعاة جميع الظروف ، أن إخلال العامل ، بالاحترام الواجب عليه لصاحب العمل ، يجيز لهذا الأخير فصله ، دون أن ينعى عليه التعسف فيه ، ولكنه لا يسمح له ، مع هذا ، بفسخ العقد ، والتحلل ، تبعاً لهذا ، من مهلة الإخطار(١٠٣). ويتعين ، على الخصوص ، ألا يكون صاحب العمل ، أو رئيس العمل ، هو البادىء بالاعتداء ، وإتخذ قول العامل شكل الرد عليه ، — كأن أصدر صاحب العمل أمراً مغضباً(١٠٤) إلى العامل ، ووصفه بالخمول على أثر رفض تنفيذه (١٠٥) — ، فلا يعتبر رد العامل ، ولو تضمن إهانة ، خطأ كبيراً يجيز فسخ عقده ، وإن جاز ، كما قدمنا ، أن يعتبر مبرراً مشروعاً لإنهائه إذا كان غير محدد المدة . بل قضت محكمة النقض الفرنسية بأن مدير المشروع ، — الذى إعتاد معاملة رئيس العمال ، عنده ، معاملة الرقيق ، وكثيراً ما كان يهينه ، أمام العمال مرءوسيه — ، إذا وجه إليه لوماً عنيفاً على أثر خطأ فى الصناعة لم تثبت مسئوليته عنه ، فإن الحدة ، التى رد بها رئيس العمال عليه ، والتى جلبها ، فى الحقيقة ، مدير المشروع على نفسه ، لا يمكن أن تجيز فسخ العقد وحرمان رئيس العمال تبعاً له من التعويض عن مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة ، بل إن الموقف « الجارح والمهين » الذى إتخذه المدير ، تجاه عامل قديم ومسن ، جعل مستحيلاً إستمرار العلاقات الناشئة عن عقد العمل ،

---

(١٠٢) نقض فرنسى ٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١٧ ، ص ٨٠٧ .

(١٠٣) نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعى سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٧ .

(١٠٤) Un ordre vexatoire .

(١٠٥) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦١٥ ، ص ٨٠٧ .

الذى أصبح منتهياً بخطأ منه ، يكون مصدراً لإلتزامه بالتعويض(١٠٦) .

— **فسخ العقد من جانب العامل** : وأجاز القضاء الفرنسى ، كذلك ، للعامل أن يفسخ العقد ، فيتحلل مما ترتب فى ذمته بمقتضاه ، حالما يمتنع صاحب العمل عن تنفيذ إلتزاماته الجوهرية الناشئة عنه ، كأن يتأخر ، عدة شهور ، عن الوفاء له بكامل أجره(١٠٧) . وإذا لم تقم شركة الطيران بتسليم الطائرات ، المتفق عليها ، إلى الطيار ، ولم تعهد إليه بالعمل المذكور فى العقد ، كان ، لهذا الأخير ، أن يعمل ، قبل إنتهاء مدته ، لدى شركة أخرى على خلاف ما تعهد به فيه (١٠٨) . وإذا إمتنعت شركة النسيج عن تعيين مهندس ، قبل أجل معين ، لإدارتها ، وعن إعطائه الأجر المتفق عليه ، جاز لهذا الأخير أن يترك العمل لديهـــا ، ويتولى إدارة شركة أخرى تعهد بعدم العمل فيها قبل إنتهاء عقده(١٠٩) . وإذا عمد صاحب العمل إلى الاستئثار بالزبانة التى إستطاع ممثله التجارى تكوينها ، بأن عين مستخدماً آخر ، لاصطحابه وقت زيارته لعملائه ، كى يحل محله قبلهم ، كان لهذا الممثل التجارى أن يترك الخدمة عنده ، ولايكون لصاحب العمل أن يطالبه بتعويض عن فسخ عقده ، بل يكون للمدعى عليه ، بدعوى فرعية ، أن يطالب بالتعويض هذا الأخير الذى كان غشه سبباً فيه(١١٠) .

— **حالات لم يجز فيها القضاء الفرنسى فسخ عقد العمل** : ورفض القضاء الفرنسى ، على العكس ، أن يعترف بفسخ العقد ، من جانب صاحب العمل ، لغياب العامل فترة قصيرة ، كان يعتقد أن له حقاً فيها ،

---

(١٠٦) نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩٦٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩ – ٢ – ١٥٨٣٥ .

(١٠٧) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ – ٢ – م ٢٩٢ .

(١٠٨) إستئناف پاريس ١٨ أبريل سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٥ – ٢ – ٦٦ .

(١٠٩) نقض فرنسى أول مايو سنة ١٨٨٩ ، دالوز ١٨٩٠ – ١ – ٤٧٠ .

(١١٠) نقض فرنسى ٤ يناير سنة ١٩١٠ ، سيرى ١٩١١ – ١ – ١٩٥ ؛ وأنظر حديثاً ، نقض فرنسى ٥ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ – ٢ – م ٢٠٠ (أجاز للعاملة فسخ عقد العمل محدد المدة لاستعمال مدير الشركة ، التى تستخدمها ، العنف معها) .

ولم يمنع عنها إلا فى آخر لحظة(١١١) ، أو غياب العامل ، - بعد غيابات قديمة تسامح فيها صاحب العمل - ، لم يقم الدليل على أنه كان غير مأذون بها(١١٢) ، أو لغياب العامل يوماً رابعاً ، لأسباب عائلية جدية ، بعد الأيام الثلاثة المصرح له قانوناً بها لولادة طفل له(١١٣) ، أو لرفضه العمل لوعكة نزلت به(١١٤) ، أو يوم العطلة الأسبوعية إذا لم ينبه عليه إلا فى وقت متأخر لم يستطع فيه إبلاغ زوجته المريضة التى كانت ، فى إنتظاره ، ببلدة أخرى(١١٥) ، أو غيابه يوماً فى فترة أعياد نهاية السنة(١١٦) ، أو إنقطاعه عن العمل ، عدة أيام ، لمرض ، بغير أن يقدم عنه شهادة طبية ، لم يطلبها منه صاحب العمل ، الذى لم ينازع فى مرضه ، ثم غيابه نصف يوم آخر لضرورات زواجه(١١٧) ، أو ، بعد إبلاغ صاحب العمل بمرضه ، لم يقدم شهادة طبية به (١١٨) ، أو تأخر فى تقديمها إليه(١١٩) ،

(١١١) نقض فرنسى ٢٠ يناير سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٢ - ١ - ١٥٥ ؛ وقارن إستئناف دوى Douai ١١ مايو سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٣ - ٢ - ١٧٠ .

(١١٢) نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٧٩ ، ص ٨٠٥ .

(١١٣) نقض فرنسى ٢٣ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٥٨٥ ، ص ٨٠٦ .

(١١٤) نقض فرنسى ٩ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٣ ، ص ١٢٥ ، وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٥١٦ .

(١١٥) نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ - ٢ - ٦٥ .

(١١٦) نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١٤ ، ص ٨٥٥ .

(١١٧) نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٩ ، ص ١٤٢ .

(١١٨) نقض فرنسى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ - ١ - م ٢٩ (إعتبر فصل العامل تعسفياً ، إذ ليس فى لائحة العمل ، ولا فى عقد العمل الفردى ، أو الاتفاق الجماعى ، بند يلزمه بتقديمها ، كما أن صاحب العمل لم يطلبها منه) .

(١١٩) نقض فرنسى ٢٠ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١٨ ، ص ٨٥٥ .

أو لتوانيه ، بضعة أيام ، فى تبرير إستمرار غيابه لاستطالة مرضه(١٢٠) ، أو لتأخره ، عن الميعاد ، الذى يحدده الاتفاق الجماعى ، فى إبلاغ صاحب العمل بمرضه(١٢١) ، أو تحدده اللائحة الداخلية لتقديم شهادة طبية به (١٢٢) ، أو لامتناعه عن إطاعة صاحب العمل فى تنفيذ عمل ، أصبح ، بعد إبرام عقد جديد معه ، غير داخل فى موضوعه(١٢٣) أو رفضه الخضوع لتعليمات تجاوز إلتزاماته العقدية (١٢٤) ، أو إطاعة رئيسه لمبرر جدى يجيزه(١٢٥) ، أو الانتظار ، بضعة دقائق ، بعد حلول ميعاد إنصرافه ، لإتمام عمله ، مادام قد أتمه عامل آخر ، ولم يلحق صاحب العمل ضرر منه(١٢٦) ، أو مخالفة اللائحة الداخلية ، بإدخال نبيذ فى محل العمل ، وشربه ، طالما لم يكن فى حالة سكر (١٢٧) ، أو التأخر فى تنفيذ العمل ، مادام صاحب العمل رفض تزويده بالعمال والمواد ، اللذين رأى ضرورتهم لتداركه(١٢٨) ، ولا قيامه بدراسات واتصالات للاستنارة فى شأن مشروع منافس ، طالما لم

---

(١٢٠) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٥٨٤ ، ص ٨٠٥ — ٨٠٦ .

(١٢١) نقض فرنسى ٣٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٦ (أضاف أن العامل عهد إلى شخص بابلاغ صاحب العمل بمرضه ، ولكن هذا الأخير لم يبلغه به ، وأن العامل عاد إلى عمله بعد ثلاثة أيام) .

(١٢٢) نقض فرنسى ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٢ ، ص ١١٤ (شهادة طبية بامتداد المرض) .

(١٢٣) نقض فرنسى ٤ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٣ ، ص ١٢١ .

(١٢٤) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٠٩ ، ص ٨٥٥ .

(١٢٥) نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤—١ — م ٢٢ .

(١٢٦) نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣—١ — م ٢٢ .

(١٢٧) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤—٢— م ١٩٣ (ومع ذلك ، رأى أن المخالفة تجيز إنهاء عقده) .

(١٢٨) نقض فرنسى ٣ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦—١—م ١٥٣ .

يدخل هذا المشروع ، فى حيز التنفيذ ، قبل إنهاء عقده(١٢٩) ، أو العمل ليلاً ، لدى صاحب عمل آخر ، مادام لم يترتب عليه ، لصاحب العمل ، أدنى ضرر(١٣٠) ، أو تبادل عبارات غير مقبولة مع صاحب العمل (١٣١) ، أو مع رئيس العمل(١٣٢) ، طالما كانت المسئولية عنه مشتركة بينهما ، أو إمتناعه ، ذات يوم ، عن العمل ، وإتخاذه موقف مهين لصاحب العمل ، مادام غضبه يرجع ، وهو رب أسرة كبيرة ، إلى عدم وفاء هذا الأخير له بأجره ، وسحبه ، بتحريض زميل للعامل لا يحبه ، إذناً سبق له إعطاؤه بالغياب فى ذلك اليوم(١٣٣) ، أو عراكه ، مع عامل آخر ، ليس رئيساً له ، ولا زميلا فى العمل معه ، ولأمر لا علاقة له بالعمل (١٣٤) .

ولم يعتبر القضاء الفرنسى ، كذلك ، خطأ كبيراً فى جانب الممثل التجارى ، عدم زيارته ، فى كل فصل ، جميع العملاء المذكورين فى القائمة التى وضعت له(١٣٥) ، ولا إنخفاض عدد طلباته ، بشكل محسوس ، فى الموسمين الأخيرين ، وعدم زيارته ، فيهما ، جميع العملاء ، طالما

---

(١٢٩) نقض فرنسى ١٢ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ١٩٣ ؛ و ٥ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ٢٢ .

(١٣٠) نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٥ ، ص ١٠٠ .

(١٣١) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٥٣ ، ص ١١٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣—١—م ٢٢ (رأى ، مع ذلك ، أن هذا الخطأ يجيز إنهاء عقده)

(١٣٢) بار — سير — أوب Bar-sur-Aube الابتدائية ١٧ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٦ ، ص ١٢١ .

(١٣٣) نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٧٨ .

(١٣٤) نقض فرنسى ٢٣ فبراير سنة ١٩٢٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٦—١ — ٧٠٣ .

(١٣٥) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٨—٢— ١٥٤٤٠ ، وتعليق كاميرلانك CAMERLYNCK .

كان قد بذل ، قبلهما ، جهداً كبيراً فى تكوين زبانته (١٣٦) ، ولا لإمتناعه عن الاشتراك فى دورة للعرض ، ذات تواريخ متعاقبة(١٣٧) .

لم ير القضاء الفرنسى ، فى كل هذه الحالات ، خطأ العامل على " درجة كافية من الجسامة " (١٣٨) ، تبرر لصاحب العمل فسخ العقد معه :

لكن جسامة الخطأ ليست ، بالضرورة ، متناسبة مع قدر الضرر الذى ينشأ عنه(١٣٩) . فالخسارة الجسيمة ، التى تترتب على الخطأ ، لا تكفى لإضفاء وصف الكبر عليه ، ومن ثم فسخ العقد على أساسه(١٤٠) . على أن أخطاء العامل قد تكون يسيرة ، إذا نظر إلى كل منها على حدة ، لكنها قد تصبح ، فى مجموعها ، وعلى المدى البعيد ، خطأ كبيراً يجيز لصاحب العمل فسخ عقده(١٤١) .

— **القضاء المصرى فى ظل المبادىء العامة** : وأيد القضاء ، كذلك ، عندنا ، فى ظل التقنين المدنى ، فسخ عقد العمل ، دون أن يلجأ إليه للنطق به ، من جانب صاحب العمل ، لصدور خطأ كبير من العامل(١٤٢) ، كاختلاسه أموالا له(١٤٣) أو قيامه بمنافسته ، بأن فتح متجراً لبيع ذات سلعه(١٤٤) ،

---

(١٣٦) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٨٨ ، ص ٨٥٤ .

(١٣٧) نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١٥ ، ص ٨٥٥ .

(١٣٨) Une faute suffisamment grave .

(١٣٩) نقض فرنسى ٢١ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٣٥ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(١٤٠) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٤ ، ص ١٢٣ .

(١٤١) نقض فرنسى ٢١ يوليو سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٦٩٩ .

(١٤٢) إستئناف مختلط ٦ فبراير سنة ١٩٢٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٦ ، ص ٢٠٨ ؛ و ٢٥ يونيو سنة ١٩١٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٢٥ ، ص ٤٦٥.

(١٤٣) إستئناف مختلط ١٠ مارس سنة ١٩٣١ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٣ ، ص ٢٢٤ .

(١٤٤) إستئناف مختلط ١٥ أبريل سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٨ ، ص ٢٢٩ .

وكعدم إطاعته لأوامره(١٤٥) ، أو إساءة سلوكه فى مواجهته(١٤٦) ، أو تهديد العامل لزملائه ، وإستعماله القوة معهم فى عنابر النوم المخصصة لهم(١٤٧) ، أوعدم تنفيذه بنود العقد التى تلزمه بالمساهمة فى الخسارة(١٤٨) . كما أقر الفسخ من جانب العامل، حال إخلال صاحب العمل بالتزاماته قبله، كأن قصّر فى الوفاء له بأجره(١٤٩) ، أو أهانه وهدده بفصله(١٥٠) .

ولم يعتبر ، على العكس ، مبرراً لفسخ العقد أن يقع إهمال ولو نشأت عنه خسارة لصاحب العمل(١٥١) ، أوأن تكون نتيجة عمله أقل مما كان ينتظره هذا الأخير(١٥٢) .

ولم يتردد الفقه فى تأييد هذا القضاء (١٥٣) ، رغم ما فيه ، على نصوص

---

(١٤٥) قارن القاهرة الكلية ٢٧ فبراير سنة ١٩٥٠ ، المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل ، المرجع السابق ، فقرة ٦٨ ، ص ١٩٢ .

(١٤٦) إستئناف مختلط ٦ فبرايرسنة ١٩٢٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٦ ، ص ٢٠٨ .

(١٤٧) إستئناف مختلط ١٢ أبريل سنة ١٩١١ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٣ ، ص ٢٦٢ .

(١٤٨) إستئناف مختلط ٤ مارس سنة ١٩٤٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٤ ، ص ١٢٧ .

(١٤٩) إستئناف مختلط ٢١ فبراير سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٤ ، ص ١٧٦ .

(١٥٠) إستئناف مختلط أول مارس سنة ١٩٠٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٧ ، ص ١٣٥ .

(١٥١) إستئناف مختلط ٢٦ يناير سنة ١٨٨٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة الأولى ، ص ٣٤٩ .

(١٥٢) إستئناف مختلط ٢٢ مارس سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ٢٠٨ .

(١٥٣) أنظر ، على الخصوص ، موريل MOREL ، تعليق على نقض فرنسى ٢٢ ديسمبر ١٩٢٠ ، سيرى ١٩٢٢ – ١ – ٣٦٩ ؛ وسافاتييه SAVATIER ، تعليق على إستئناف بواتييه Poitiers ٩ يونيو سنة ١٩١٣ ، ١٢ يونيو و ٢٣ ديسمبر سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩٢٠ – ٢ – ٤١ ؛ ڤاليماريسكو VALIMARESCO ، العدل الخاص La justice privée فى القانون الحديث ، ص ٤٣٧ ، وما بعدها . والمراجع =

القانون فى فسخ العقود ، من خروج صريح(١٥٤) ، ولحق الفرد فى الفصل بنفسه فى نزاع له مع غيره من إعتراف ضمنى(١٥٥) ، لأن العلاقات القائمة بين طرفى العقد تتسم بطابع شخصى ، يتعذر معه قيامها فى أثناء دعوى الفسخ(١٥٦) ، كما قد يكون فى إبقاء العقد ، فى هذه الفترة ، على أحد العاقدين ، خطر كبير لا يتصور تحمله إنتظاراً للفصل فيها(١٥٧) . وعلى ذلك ، يكون فسخ العقد دون تدخل القضاء ضرورة ملجئة ، نشأت عن خطأ المدين ، تبرر إغفال قواعد القانون(١٥٨) . ولم يجيزوه إلا إذا توافرت ، فوق جسامة الخطأ الذى يبرره ، حالة الضرورة التى تلجىء حقيقة إليه(١٥٩) .

= المشار إليها فيه ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧١ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢–٢٦٨ ؛ أوليبه ، ص ١٥٧–١٥٨ ؛ جروتل ، فقرتا ١٣٠ و١٣١ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٦٨ ؛ أزيما ، مدة العقد المستمر ، المرجع السابق ، ص ١٨٤ ؛ بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، رقم ٧ ، ١٠ ، ص ٣٣٣ وما بعدها . وليس فسخ العقد ، على هذا النحو ، دون تدخل القضاء ، قاصراً على عقد العمل ، بل يقوم ، فى العقود كافة ، متى توافرت دواعيه (أنظر پلانيول وريبير ، جزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ ، وفى عقد العمل ، جزء ١١ ، فقرة٨٥٣ ؛ ريبير وبولانچيه ، جزء ٢ ، فقرة ٥٢٩ ؛ مارتى ورينو ، جزء٢ ، فقرة ٣٠٨ ؛ ستارك ، الالتزامات ، فقرة ٢١٨٧ ؛ ڤيل WEILL وتيريه TERRE ، الالتزامات ، فقرة ٤٨٨ – ٢ .

(١٥٤) ساڤاتييه ، التعليق المشار إليه .

(١٥٥) موريل ، التعليق المشار إليه ؛ بران ، تعليق على نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩٦٤ المشار إليه .

(١٥٦) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ پلانيول وريبير ، المرجع السابق ؛ ريبير وبولانچيه ، المرجع السابق ؛ مارتى ورينو، المرجع السابق ؛ ستارك ، المرجع السابق .

(١٥٧) قرب ساڤاتييه ، التعليق المشار إليه ؛ وموريل ، التعليق المشار إليه .

(١٥٨) موريل ، التعليق المشار إليه ؛ ساڤاتييه ، التعليق المشار إليه ؛ پلانيول وريبير ، جزء ٦ ، فقرة ٤٢٨ ؛ وأنظر ، فى أساس هذا القضاء ، ڤاليارسكو ، المرجع السابق .

(١٥٩) أنظر ، على الخصوص ، ساڤاتييه ، التعليق المشار إليه ؛ وموريل ، التعليق المشار إليه .

وكان ، فى المشروع التمهيدى للتقنين المدنى ، نص يجيز ، صراحة ، فسخ عقد العمل ، دون تدخل القضاء ، قبل نهاية مدته ، أو دون مهلة إخطار(١٦٠) ، كما كان قانون العمل القديم(١٦١) ، وقانونا عقد العمل الفردى قبله(١٦١) ، تعترف ، ضمناً بفسخ عقد العمل على هذا الوجه ، بأن حددت ، على سبيل الحصر ، الحالات التى يجوز فيها ، لأى من طرفيه ، فسخه ، دون لجوء إلى القاضى للنطق به . على أن الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، قصر الفسخ على صاحب العمل ، وحصر حقه ، فى إنهاء العقد لخطأ يرتكبه العامل ، على حدوده(١٦٢) .

ولما كان الاعتراف للعاقد ، فى عقد العمل ، باستعمال حق الفسخ دون لجوء إلى القضاء ، على نقيض ما تقضى به المبادىء العامة ، يجد حكمته فى تعذر إستمرار علاقات العمل ، إبان دعوى الفسخ ، إلى حين النطق به ، فإنه يتعين على العاقد ، الذى يريد فسخ العقد ، أن يبادر إليه فور علمه بالخطأ الكبير الذى إرتكبه العاقد الآخر(١٦٣) . أما إذا إستمر ،

---

(١٦٠) كانت المادة ٩٦٣ من المشروع التمهيدى تقرر هذا المبدأ صراحة : « ١ — يجوز لكل من المتعاقدين ، إن وجدت دواع جدية ، فسخ عقد العمل قبل إنقضاء المدة المتفق عليها ، ودون مراعاة مواعيد الإخطار . ٢ — تعد من دواعى الفسخ قبل الأوان أو الفسخ فى الحال ، الظروف التى لا يمكن معها إلزام أحد المتعاقدين أن يبقى مرتبطاً بالمتعاقد الآخر بموجب عقد العمل ، سواء أكان ذلك لسبب يتعلق بالأخلاق أم كان لسبب يتعلق بقواعد حسن النية الواجبة فى الأعمال . ٣ — يزول الحق فى فسخ العقد لهذا السبب إذا لم يستعمله صاحبه فى ظرف ثمانية أيام إبتداء من اليوم الذى علم فيه بوجود السبب الجدى الذى يبرر الفسخ . ٤ — إذا كان السبب الجدى الذى يبرر الفسخ مستمراً ومتجدداً ، فإن الميعاد يجرى ابتداء من اليوم الذى تنتهى فيه الحالة التى تسوغ الفسخ » . وقد حذفت هذه المادة فى لجنة المراجعة دون بيان الأسباب (أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٧٠ — ١٧٥) .

(١٦١) مادتا ٧٦ و ٧٧ عمل قديم ؛ مادتا ٣٠ و ٣١ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادتا ٤٠ و ٤١ مرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ .

(١٦٢) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(١٦٣) نقض فرنسى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٠٧٨ (مستفاد ضمناً) . وقد كانت المادة ٩٦٣ من المشروع التمهيدى ، كما قدمنا ، (راجع سابقاً ، هامش ١٦٠) تقضى بسقوط الحق فى فسخ العقد ، بإرادة الدائن ، بمضى ثمانية أيام من يوم علمه « بالسبب الجدى » الذى يبرره .

دون ضرورة ، بعد علمه به ، فى تنفيذ العقد ، لا يجوز له ، من بعد ، أن يتخذ منه حجة لفسخه (١٦٤) ، وإن جاز له ، إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، أن يتخذ منه مبرراً لإنهائه ، لأنه ، بعدم المبادرة إلى فسخ العقد ، قد قدر إمكان إستمرار علاقات العمل ، على الأقل ، طيلة مهلة الإخطار . فلا يستطيع صاحب العمل فسخ العقد ، مع رئيس مصنعه ، لخطأ كبير فى تنظيم العمل لديه ، إذا كان يعلم به منذ مدة طويلة ، وأبدى له إمتنانه للمجهود التى بذلها لإصلاحه(١٦٥) ، ولا مع عامل صيانة الآلات فيه ، الذى ترتب على إهماله عطب فى محرك إحداها ، لنقص الزيت بها ، وتركه ، رغم هذا ، يستمر فى عمله ، ويقوم بإصلاحه ، أن يفسخ العقد معه ، بعد عدة أيام ، لأنه ، إذ قدر أن الخطأ الذى إرتكبه ليس على درجة من الجسامة تبرر طرده فوراً ، لا يجوز له سوى إنهاء عقده(١٦٦). وإذا أبلغ مدير الشركة رئيس العمال بها ، بعد مناقشة عاصفة معه ، بأنه سيوقع عليه جزاء ، بعد « وقت للتفكير »(١٦٧) ، وسيبلغ به خلال عشرة أيام ، فإن المدير ، بهذا ، قد رأى أن فسخ العقد فوراً معه ليس ضرورياً ، وأن وجوده ، فى المشروع ، لا يتعارض مع حسن سير العمل فيه ، فلا يجوز له ، كذلك ، سوى إنهاء عقده (١٦٨) . ولا يستطيع صاحب العمل أن

---

(١٦٤) أنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٣٨ ؛ ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦١٧ ، ص ٨٥٥ ؛ ٢١ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — ١٤٠ .

(١٦٥) نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٥٠ ، ص ٨٠٤ .

(١٦٦) نقض فرنسى ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٥٢ ، ص ٨٠٤ .

(١٦٧) «Un temps de refléxion»

(١٦٨) نقض فرنسى ٨ مارس سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٤٠٨ ؛ وأنظر ، كذلك ، ١٨ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٦ ، ص ١١٤ .

بفسخ عقد العمل مع ممثله التجارى ، لعدم بلوغه عدد الزيارات ، المتفق عليه فيه ، طالما كان يبلّغ ، إسبوعياً ، بنشاطه ، وتسامح ، فى هذا الوضع ، سنوات عديدة(١٦٩) ، ولا تمثيله بيوت تجارية أخرى ، ولوكانت منافسة له ، رغم البند المانع ، فى العقد له ، متى أبلغ بها ، ولم يحرك ساكناً(١٧٠) . وإذا أوقع صاحب العمل عقوبة تأديبية على العامل ، لخطأ كبير بدر منه ، إعترف ، بهذا ، بإمكان إستمرار علاقات العمل بينهما ، فلايجوز له ، من بعد ، أن يعود ، لذات الخطأ ، لفسخ عقده(١٧١) .

إنما لا يمكن أن ينعى ، على صاحب العمل ، تأخره ، فى فسخ العقد ، بعد وقوع خطأ العامل بعدة أسابيع ، إذا لم يتوافر لديه ، إلا بعد مرورها ، دليل قاطع عليه (١٧٢) ، ولا إنتظاره الوقت الذى يستغرقه سماع أقوال العامل فى حضور مندوب العملة كما تقضى اللائحة الداخلية (١٧٣) ، أو الذى يقتضيه التحقيق فيما نسب إلى العامل ، وأخذ رأى مجلس الإدارة فى شأنه (١٧٤) .

وعلى العاقد ، الذى ينعى ، على العاقد الآخر ، خطأ كبيراً ، أن يقيم الدليل عليه . ويكون إثباته ، طبقاً للقواعد العامة ، بطرق الإثبات.

---

(١٦٩) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٨٩ ، ص ٨٥٤ .

(١٧٠) نقض فرنسى ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٥٩٧ ، ص ٨٠٤ .

(١٧١) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م٨٢ ؛ و ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٦ ، ص ١٢٥ .

(١٧٢) نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٤ ، ص ١٤٢ .

(١٧٣) إستئناف ريمس Reims ٢٤ فبراير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، رقم ١١٧ ، ص ١٠٠ .

(١٧٤) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٦٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٤ .

الجائزة(١٧٥) . فلا يجوز لصاحب العمل ، لإثبات الخطأ الكبير ، الذى ينسبه للمستخدم ، أن يقدم ، للمحكمة ، أشرطة مسجلة ، إلتقطها ، خفية ، لأحاديثه ، فى مكان العمل ، لأن طريقة التجسس هذه ، فضلا عن مخالفتها للآداب ، لا تمثل أية ضمانات للحيدة ، أو للصدق ، ويؤدى قبولها إلى هيمنة جو من عدم الثقة المستمر ، داخل المشروع(١٧٦) . وإذا كان لقاضى الموضوع سلطة تقدير الأدلة ، التى يقدمها صاحب العمل ، على الخطأ الكبير الذى ينسبه إلى العامل ، فلا يجوز له ، مع ذلك ، أن يرفض قبول إثبات الأخطاء ، التى يدعيها ، لمجرد عدم ورودها فى خطاب الفصل الذى أرسله إلى هذا الأخير(١٧٧) .

ويجوز ، فى النهاية ، للعاقد ، الذى لجأ إلى فسخ العقد ، أن يلقى ، على عاتق العاقد الآخر ، الذى كان إخلاله بالتزامه سبباً فيه ، المسئولية عن التعسف فى إنهائه ، إذا كان العقد غير محدد المدة ، أو عن إنهائه قبل إنقضاء مدته ، إذا كان العقد محدد المدة ، ويطالبه بالتعويض عن الأضرار التى لحقته نتيجة خطئه . ولا يجوز للمدعى عليه ، حالئذ ، أن يدفع الدعوى بأن إنهاء العقد يرجع إلى المدعى ، لأنه ، بخطئه هو ، قد ألجأ المدعى إلى فسخه ، فيرجع إنهاؤه إليه ، وليس إلى هذا الأخير . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، حديثاً ، وفقاً لهذه القواعد ، بأن الحكم ، — الذى يرفض دعوى العامل الذى فسخ العقد بالتعويض على صاحب العمل ، عن إنهاء العقد قبل إنقضاء مدته ، إستناداً إلى أن إنهاءه يرجع إليه — ، لم يضع أساساً قانونياً لما قضى به ، متى كان الثابت أن صاحب العمل قد

---

(١٧٥) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٦٤٩ وما بعدها .

(١٧٦) إستئناف باريس ٩ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ، ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٢٧٣ .

(١٧٧) نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٥٤٨ ، ص ٨٠٤ ؛ ٨ يوليو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٩ .

وضع المدعى ، دون رضائه ، فى حالة تعطل(١٧٨) ، لمدة ناهزت سبعة أشهر ، فينسب إليه ، بعدم تنفيذه لالتزامه بتقديم العمل المتفق عليه إلى العامل ، إنهاء العقد ، إذا ترك هذا الأخير العمل لديه(١٧٩) ، لأن صاحب العمل ، بفعله ، أجبر العامل على فسخ عقده(١٨٠) .

٢٦٧ — فسخ عقد العمل وفقاً لقانون العمل : كان الشارع ، فى القوانين المتعاقبة لتنظيم عقد العمل الفردى ، قبل قانون العمل الجديد ، يحدد ، على سبيل الحصر ، حماية للعامل على الخصوص ، الحالات التى يجوز فيها ، لكل من طرفيه ، فسخه ، دون لجوء إلى القضاء للنطق به (١) . ولا يجوز ، من ثم ، لأى منهما ، إستعمال حقه فى فسخ العقد ، على هذه الصورة ، إلا إذا نسب ، إلى الآخر ، أحد الأخطاء التى عددت فى نصوص القانون(١) . وكان يرتب على فسخ صاحب العمل ، للعقد ، إلى حد كبير ، أثره الرجعى ، الذى كان حرمان العامل ، من حقه فى مكافأة نهاية الخدمة ، أهم ما يتمثل فيه.

ولكنه ، فى قانون العمل الجديد ، جرد الفسخ من كل أثر رجعى ، بحيث صار بمثابة إنهاء للعلاقات العقدية ، تأسيساً على أن حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة ، الذى كان أهم نتائجه ، " ليس له ما يبرره من الناحية العملية" (٢) ، ويجعل ، من الفسخ ، " عقوبة مالية تتجاوز العامل إلى أسرته "(٢) ، وسلك ، فى تحديد أسباب الفسخ ، مسلكاً جديداً :

---

(١٧٨) Chomage technique .

(١٧٩) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٨٠ .

(١٨٠) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٢ .

فقرة ٢٦٧ :

(١) مادتا ٣٠ و ٣١ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادتا ٤٠ و ٤١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادتا ٧٦ و ٧٧ من القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

(٢) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد .

— عدل ، بالنسبة لصاحب العمل ، عن حصر الأخطاء التى تجيز الفسخ ، وإستبدل به قاعدة عامة ، تكمن فى فكرة الخطأ الجسيم الذى ينسب إلى العامل : « لا يجوز فصل العامل إلا إذا إرتكب خطأ جسيما »(٣) ، وإعتبر الأخطاء ، التى عددت فى القانون القديم(٤) ، أسباباً لفسخ العقد فى مواجهة العامل ، تطبيقات تشريعية ، لفكرة الخطأ الجسيم الذى يجيزه ، لا تمنع ، بداهة ، من توافر الخطأ الجسيم ، فى غيرها ، ويرجع تقديرها إلى القضاء . ويقوم لصاحب العمل الحق فى فسخ العقد ، لخطأ جسيم يقترفه العامل ، سواء كان العقد محدد المدة ، فتنتهى علاقات العمل قبل إنقضاء مدته ، أو غير محدد المدة ، لتنتهى علاقات العمل دون إخطار سابق أو مهلة .

— وأغفل ، بالنسبة للعامل ، النص على حقه فى فسخ العقد ، وتبعاً له ، لم يرد فى القانون ذكر للحالات التى كانت ، فى القانون القديم ، تجيزه له(٥) ، إكتفاء ، على ما يظهر ، بإطلاق حق العامل فى إنهاء العقد ، الذى نعت « بالاستقالة »(٦) . وفات الشارع أن تقرير حق العامل فى « الاستقالة » ، لا يغنى عن الاعتراف له بالحق فى فسخ العقد ، لخطأ جسيم

---

(٣) مادة ٦١ عمل .

(٤) مادة ٧٦ عمل قديم .

(٥) مادة ٧٧ عمل قديم ، التى أجازت للعامل فسخ العقد قبل نهاية مدته ، أو دون إخطار سابق فى الحالات الآتية : « (١) إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد ، فيما يتعلق بشروط العمل ، (٢) إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام هذا القانون ، (٣) إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته ، (٤) إذا وقع من صاحب العمل أو من ينوب عنه إعتداء على العامل ، (٥) إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التى تفرضها الجهة المختصة فى الموعد المحدد له » . وتتعلق الحالة الأولى بتدليس يرتكبه صاحب العمل أو نائبه ، وقت إبرام العقد ، وأجيز فيها للعامل أن ينهى علاقات العمل بغير لجوء إلى دعوى الإبطال ، لا دعوى الفسخ (راجع سابقا ، فقرة ١٩١) .

(٦) مادة ١/ ثالثاً عمل .

يقترفه صاحب العمل ، ويؤدى إلى تعذر إستمرار علاقات العمل بينهما (٧). ذلك أن حق العامل ، فى إنهاء العقد ، لا يمكن تصوره إلا إذا كان عقد العمل ذا مدة غير محددة ، فتمتنع عليه الاستقالة ، رغم إطلاق عبارة النص ، إذا كان العقد ذا مدة محددة ، يلزمه إلى نهاية مدته ، وإلا ألغى نظام هذا العقد الأخير كلية ، وكانت ، لزاماً ، كل عقود العمل غير محددة المدة ، لأن مكنة إنهاء العقد ، كما قدمنا (٨) ، إذا تقررت ، بالاتفاق ، لأحد العاقدين ، خلال مدته المحددة ، لا بد أن تثبت ، بالتبادل ، للعاقد الآخر ، ويصبح العقد ، بمكنة الإنهاء المتبادلة بين طرفيه ، ذا مدة غير محددة ، رغم الاتفاق على مدة له (٨) . فضلا عن أن نظام الفسخ ، رغم تجريده من الأثر الرجعى ، يختلف ، من بعض الوجوه ، عن نظام الإنهاء بالإرادة المنفردة . فمن ناحية ، يتعين ، على العامل ، حال إستقالته ، مراعاة مهلة الإخطار ، وإلا أخل بالتزامه ، قبل صاحب العمل ، وحق عليه التعويض(٩) ، ومن ناحية أخرى ، يعتبر فسخ العامل للعقد ، فى التكييف القانونى الصحيح ، تسريحاً للعامل ، أو فصلا له من الخدمة ، وتترتب عليه جميع آثاره القانونية ، لأنه ، كما سنرى(١٠) ، تسريحاً مستتراً ، يقرره صاحب العمل ، وإن إتخذ ، فى الظاهر ، شكل الاستقالة .

إنما لا يترتب على إغفال النص ، فى قانون العمل ، على حق العامل فى فسخ العقد ، سوى الرجوع إلى المبادىء العامة ، وهى تقرره له ، حال إرتكاب صاحب العمل خطأ كبيراً ، يتعذر معه على العامل الاستمرار فى أداء العمل لديه(١١) . وتعتبر الحالات الواردة فى المادة ٧٧ من القانون القديم ، عدا الحالة الأولى (١٢) ، أظهر صور الخطأ الكبير ، الذى ينسب

---

(٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٦ .

(٩) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٧ .

(١٠) أنظر لاحقاً ، فقرتى ٢٨٨ و ٣٠١ :

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(١٢) تتعلق الحالة الأولى ، كما أشرنا ، ببطلان نسبى يشوب العقد ، لتدليس إرتكبه =

إلى صاحب العمل . ويجيز ، للعامل ، فسخ العقد ، قبل إنقضاء مدته ، إذا كان ذا مدة محددة ، ودون إخطار سابق أو مهلة ، إذا كان ذا مدة غير محددة .

ولما كان فسخ صاحب العمل للعقد ، يستند إلى خطأ كبير يرتكبه العامل ، فإنه يتخذ شكل الجزاء التأديبي ، ولو إنتفت عنه ، كما قدمنا ، طبيعته(١٣) . ويتعين ، من ثم ، على صاحب العمل ، قبل اللجوء إليه ، إبلاغ اللجنة الثلاثية به ، وإن كان رأيها لا يقيده ، على الوجه الذى قدمناه(١٤) .

٢٦٨ — تطبيقات : الأخطاء التى تجيز لصاحب العمل فسخ العقد : حددت ، فى المادة ٦١ من قانون العمل ، تسعة أخطاء ، أسبغ عليها وصف الجسامة ، الذى يجيز لصاحب العمل فسخ عقد العمل . ويتعلق الأول منها ، فى الحقيقة ، بتدليس يشوب إبرامه ، لانتحال العامل « شخصية غير صحيحة » أو لتقديمه « شهادات أو توصيات مزورة(١) ، وأجيز لصاحب العمل ، حالئذ ، أن يفصم الرابطة العقدية ، بغير لجوء لدعوى الإبطال(٢) . ونعرض ، فيما يلى ، لبقية الأخطاء(٣) :

— « إذا إرتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل ، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه » (٤) . فالقيد الوحيد أن يترتب على خطأ

= صاحب العمل وقت إبرامه (راجع سابقاً ، هامش ٥) ، وكان يجوز للعامل إنهاء الرابطة العقدية دون لجوء إلى دعوى الإبطال (أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٢١٠) .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

فقرة ٢٦٨ :

(١) مادة ٦١/(١) عمل .

(٢) راجع ، فى إبطال عقد العمل ، سابقاً ، فقرة ١٩٤ .

(٣) هى ذات الأخطاء التى كانت تعتبر أسباباً ، محددة على سبيل الحصر ، لفسخ صاحب العمل للعقد ، بما يترتب عليه من سقوط حق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة (مادة ٧٦ عمل قديم) .

(٤) مادة ٦١ / (٢) عمل .

العامل ، ولو كان يسيراً ، خسارة مادية جسيمة . فيجب أن تلحق هذه الخسارة أموال صاحب العمل ، وأن تكون جسيمة . ويتعين ، على صاحب العمل ، لفسخ العقد وفقاً لهذا النص ، الإبلاغ عن الحادث على الوجه الوارد فيه ، « حتى يتسنى للجهة المختصة تحقيق صحة ما عزى إلى العامل ، فلا يفصل العامل لمجرد إدعاء من صاحب العمل لم يقم عليه دليل » (٥) . ويؤخذ ، على الشارع ، عدم تحديده « الجهات المختصة » ، التي يجب إبلاغها بالحادث . وقد أدى هذا الغموض بالبعض إلى القول بضرورة توافر الصفة الجنائية لفعلة العامل ، على تقدير أن « التبليغ خاص بالجرائم وحدها » (٦) ، وأضاف ، بهذا ، قيداً جديداً لا أثر له فى نصوص القانون . لا يقوم هذا الرأى على حجة مقنعة ، لأن الشارع لم يستلزم أن يكون الإبلاغ إلى جهة مختصة بتلقى البلاغات الجنائية ، كالشرطة أو النيابة ، بل قد يكون إلى مكتب العمل الذى يقع محل العمل فى دائرة إختصاصه ، حيث يعتبر ، فى رأينا ، جهة مختصة بتلقى هذا الإبلاغ (٧) ، ويتعين ، على مديره ، أن يقوم بتحقيقه .

على أن هذا الحكم ، فضلاً عن عدم إتفاقه مع حسن السياسة التشريعية ، يتناقض مع المبدأ ، الوارد فى صدر المادة ٦١ ، والذى يعتبر هذا الحكم تطبيقاً له . ذلك أن جسامة الخطأ ، كما لاحظت محكمة النقض الفرنسية ، لاعلاقة لها بقدر الضرر الذى ينشأ عنه(٨) . فقد تلحق صاحب العمل خسارة كبيرة ، نتيجة خطأ يسير يقترفه العامل . ويكون فسخ العقد ، حالئذ ، مخالفاً للمبدأ المذكور : « لا يجوز فصل العامل إلا إذا إرتكب خطأ

---

(٥) نقض ٩ أبريل سنة ١٩٥٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٤ ، رقم ١٢٣ ، ص ٨٦٠ .

(٦) الأستاذ على العريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، ص ٩٨ .

(٧) قارن القاهرة الإبتدائية ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤ (مشار إليه فى المرجع فى قانون عقد العمل الفردى ، للأستاذ كامل محمد بدوى ، الطبعة الثانية ، رقم ٥٦٧) .

(٨) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ المشار إليه سابقا ، فقرة ٢٦٦ ، هامش ١٤٠ ؛ وأنظر ، فى نفس المعنى ، الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ - ١ ؛ الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٣ - ٢ .

جسيما(٩) » . والتناقض واضح بين أحكام القانون : لا يجيز فصل العامل إلا لخطأ جسيم ، يصدر عنه ، ثم يجيز فصله لخطأ يسير ، إذا نجمت عنه خسارة جسيمة . وكان الشارع . فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، أكثر مطاوعة للمبادىء العامة . إذ إستلزم . لفسخ العقد . آن يكون خطأ العامل عمدياً ، ولو لم تنشأ عنه . لصاحب العمل ، سوى خسارة بسيطة(١٠). ولكنه عدل عن هذا الحكم . فى القوانين اللاحقة . إلى الصيغة الواردة فى المادة ٦١/(٢) من قانون العمل ، دون حكمة ظاهرة .

— « إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة ، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر »(١١) . فيجب ، من ناحية ، أن تكون التعليمات مفروضة لسلامة العمال(١٢) ، أو لسلامة المنشأة التى يعملون بها ، ومن ناحية أخرى ، أن تكون معلنة فى مكان ظاهر ، معلقة ، مثلا ، على الجدران فى أمكنة العمل ، أو على الأبواب الرئيسية للدخول إليها ، وأخيراً أن يعود العامل إلى مخالفة التعليمات ، بعد إنذاره كتابة . والرأى الذى يذهب إلى جواز إنذار العامل قبل أن يرتكب أية مخالفة للتعليمات(١٣) ، يغفل المعنى المتبادر للإنذار ، وهو التحذير من العودة إلى المخالفة ، ويعطيه معنى التنبيه .

— «إذا تغيب العامل ، بدون سبب مشروع ، أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متوالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل للعامل ، بعد غيابه عشرة أيام

---

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ ، والأحكام المشار إليها ، هامشى ١٣٩ . و ١٤٠ .

(١٠) مادة ٣٠ / ٣ منه : « إذا وقع من العامل عمداً أى فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية لصاحب العمل ..... » .

(١١) مادة ٦١ / (٣) عمل .

(١٢) ويدخل ، فى مدلول هذا النص ، عدم إستعمال العامل وسائل الوقاية له فى أثناء العمل ، أو عدم مراعاة التعليمات التى يجب عليه إتباعها لسلامته .

(١٣) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ - ٢ .

فى الحالة الأولى ، وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية »(١٤) . فيجب ، ليجوز فسخ العقد لغياب العامل :

١ — أن يزيد مجموع أيام غيابه ، المتقطع ، على عشرين يوماً ، خلال السنة التى تبدأ من أول يوم غاب فيه ، أو على عشرة أيام « متوالية » ، من ناحية ، وأن يوجه إليه صاحب العمل إنذاراً مكتوباً ، بعد غيابه نصف هذه المدة ، عشرة أيام فى الحالة الأولى ، وخمسة أيام فى الحالة الثانية(١٤) . ويوجه هذا الإنذار إلى العامل نفسه ، ليحدث أثره فى « إشعاره بخطورة نتائج تغيبه » . ويتجرد ، من ثم ، من كل قيمة قانونية ، إذا وجه لجهة أخرى ، ولو كانت على صلة به ، كالنقابة مثلا (١٥) .

٢ — أن يكون غيابه « بدون سبب مشروع »(١٦) . ويقصد بالسبب المشروع السبب القانونى ، الذى يعفى العامل من تنفيذ إلتزامه ، كالقوة القاهرة ، أو الذى يجيز له الامتناع عن تنفيذه ، كاستعمال الدفع بعدم التنفيذ ، لعدم وفاء صاحب العمل بالتزامه . ولا يكفى ، ليكون للغياب سبب مشروع ، أن يتوافر عذر له ، كأداء الامتحان فى شهادة عامة ، أو مرض إبنه ، أو زواج إبنته(١٧) ، مالم يبلغ عذره مبلغ القوة القاهرة . ويجب ، على العامل ، أن يخطر صاحب العمل « بالسبب المشروع » لغيابه ،

---

(١٤) مادة ٦١/(٤) عمل . وتعتبر مدة الإيام العشرة ، أو الخمسة ، التى يجب أن يوجه الإنذار بعدها إلى العامل ، مدة دنيا ، فيجوز لصاحب العمل أن يوجهه بعد مضى أكثر من عشرة ، أو خمسة أيام ، وقبل إكمال العشرين يوما ، أو العشرة أيام . فإذا وجه الإنذار إلى العامل بعد مضى سبعة أيام مثلا ، وقرر صاحب العمل فصله لغيابه عشرة أيام متوالية ، وقع فسخ العقد مطابقاً للقانون ولا يستطيع العامل التمسك بعدم مضى خمسة أيام على تاريخ تسلمه الإنذار (نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، لسنة ٢٨ ، رقم ١٣١ ، ص ٧١٨) .

(١٥) القاهرة الإبتدائية ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٥٠٣ لسنة ١٩٥٣ تجارى عمال كلى (حكم غير منشور) .

(١٦) مادة ٦١/(٤) عمل .

(١٧) قرب الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ — ٣ ؛ والدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ١٧٣ — ٤ .

وأن يقيم الدليل عليه ، قبل أن يفسخ هذا الأخير عقده ، لا سيما وأن فى إستلزام إنذاره ، خلال مدة معينة ، تنبيهاً له إلى ضرورة هذا الإخطار ، وأهميته . فإذا كان غياب العامل لمرض ألم به ، لكنه لم يتصل بعلم صاحب العمل « إلا بعد أن إستعمل حقه الذى منحه القانون إياه فى فسخ العقد » ، فلا يكون قد خالف القانون فى فسخه(١٨) .

ومتى توافر ، لغياب العامل ، سبب مشروع ، فلا يجيز فسخ العقد ولو لم يأذن به صاحب العمل . ولكن إذن هذا الأخير به ينفى عنه . بداهة ، نعت عدم المشروعية ، ولا يجوز ، من ثم ، أن تدخل ، فى حساب مدة الغياب ، أيامه المأذون بها . ولا فسخ العقد لغيبة إذن له بها ، مهما طالت المدة.

وقد قيدت بعض المحاكم ، فى ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، حق صاحب العمل ، فى فصل العامل الذى يتغيب ، دون سبب مشروع ، أياماً تزيد على الحد الأقصى ، بألا يكون قد أوقع عليه جزاء تأديبياً عن بعض أيام غيابه . « فصاحب العمل ، عندما أوقع الجزاء ، على كل تغيب ، بالغرامة ، فمعنى ذلك ومبناه أن واقعة التغيب إنتهى أثرها بتوقيع جزاء ولايمكن العودة إليها . والقول بتوقيع جزاء إجمالى هو الفصل مرة أخرى » ، كما « يعتبر تصرف صاحب العمل بتوقيع الغرامات تنازلا منه عن حقه فى فصل العامل لهذا السبب ، ولايجوز له الرجوع فى ذلك التنازل »(١٩) . يقوم هذا القضاء على فساد فى التحليل ، لأن توقيع جزاء ، على بعض أيام الغياب ، ثم فسخ العقد لمجموع أيامه ، ليس إزدواجاً فى توقيع الجزاء . أو ، فى عبارة أخرى ، لا يعتبر توقيع جزاءين عن فعلة واحدة ، لأن الجزاء ، لغياب العامل ، بضعة أيام ، كان لخطأ يسير إرتكبه العامل ، باخلاله بالتزاماته ، ولكن فسخ العقد ، لتجاوز غيابه المدة المحددة فى القانون ، كان للخطأ الجسيم الذى أتاه ، باستهتاره بالعلاقات العقدية ،

---

(١٨) القاهرة الإبتدائية ٢٢ مايو سنة ١٩٥٢ ، المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل ، للأستاذ مصطفى كامل منيب ، ص ٢٧٩ .

(١٩) قرب الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق .

ويبرر فسخ عقده . فالأخطاء العديدة ، التى يعتبر كل منها خطأ يسيراً ، تكوّن ، فى مجموعها ، خطأ جسيماً ، متميزاً عن كل منها . فضلا عن أن تفسير هذا القضاء ، لإرادة صاحب العمل ، يتناقض مع الحقيقة . لأن هذا الأخير يقصد بتوقيع الغرامة ، ردع العامل ، حتى لايعود إلى الغياب ، لغير سبب مشروع ، مرة أخرى . فإذا ما تكرر ، رغم هذا ، غيابه ، كان فصله أوْلى من فصل العامل الذى لم يصحبه جزاء لبعض الغياب. فخطأ العامل ، فى الحالة الأولى ، أكثر جسامة منه فى الحالة الأخيرة ، ويكون ، بالتالى ، إعتبار توقيع العقوبة ، على العامل ، نزولا من صاحب العمل عن « حقه فى فصله » لا يتفق مع إرادة هذا الأخير .

ـ« إذا لم يقم العامل بتأدية إلتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل » (٢٠). والعامل يلتزم بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو الذى يدخل ، فى وظيفته (٢١)، وأن يأتمر ، فى تنفيذها ، بأوامر صاحب العمل ، أو رئيس العمل (٢٢)، وبالعناية بأموال صاحب العمل ، أدوات يؤدى بها عمله ، أو مواد يرد عليها عمله(٢٣) ، والمحافظة على أسرار العمل(٢٤) ، وعدم منافسة صاحب العمل(٢٥)، فضلا عن التزامه بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية » . ويؤدى التفسير الحرفى للقانون إلى القول بأن إخلال العامل بأحد هذه الالتزامات ، ولو كان ، فى حد ذاته ، بسيطاً ، يعتبر ، مع ذلك ، خطأ جسيماً . يجيز لصاحب العمل فسخ العقد معه ، ما دام عدم تأدية العامل لالتزاماته الجوهرية يعتبر ، فى كل الأحوال ، « من قبيل الخطأ الجسيم » الذى يجيزه(٢٦) . ولكننا ، لا نرى الأخذ بهذا التفسير الحرفى لنصوص

---

(٢٠) مادة ٦١/ (٥) عمل .

(٢١) مادة ٦٨٥ / أ مدنى ؛ ومادة ٥٨ / (١) عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٢) مادة ٦٨٥ / ب مدنى ، ومادة ٥٨ / (٢) عمل ؛ وراجع سابقاً فقرة ١٩٨ .

(٢٣) مادة ٦٨٥/ ج مدنى .

(٢٤) مادة ٦٨٥/د مدنى ؛ ومادة ٥٨/ (٤) عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٩٨ .

(٢٦) ٦١ / (٥) عمل .

القانون . ويجب أن يكون إخلال العامل بالتزامه على شيء من الجسامة يبرر فسخ العقد ، وإن كان لايتعين أن ينسب إليه خطأ جسيم بمعناه الدقيق(٢٧) ، ويكفى أن يعتبر خطأ كبيراً (٢٨) ، على الوجه الذى رأيناه(٢٩) . على أن عدم أمانة العامل فى أداء عمله ، تمثل الغش ، أو الخطأ العمدى ، وقد يعتبر جريمة جنائية ، وأى قدر منه ، يظهره العامل ، يجيز لصاحب العمل فسخ عقده(٣٠) .

وقد إعتبر القضاء ، عندنا ، إخلالاً بالالتزامات الجوهرية أن يكون المستخدم « غير أمين » فى عمله(٣١) ، وأن « يأخذ العامل سمسرة على المبيعات التى يعقدها مخدومه مع الغير »(٣٢) ، وأن يرى الخفير شخصاً « يختلس » ويتستر عليه ، أو « يحاول أن يختلس شيئاً لنفسه »(٣٣) ، وأن يستمر « سائق » السيارة فى قيادتها ، « رغم قلة الزيت بها ، وهو الأمر الذى يجب عليه التثبت منه قبل مباشرة تسييرها » ، حتى إحترقت آلات السيارة »(٣٤) . وفى القضاء الفرنسى ، كما قدمنا(٣٥) ، تطبيقات

---

(٢٧) Faute lourde .

(٢٨) Faute grave .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٣٠) وعلى ذلك ، يعتبر إستخدام العامل أدوات العمل خارج مكان العمل دون ترخيص من صاحب العمل ، خلافاً لحكم المادة ٥٨ / (٦) عمل ، إخلالا بالتزام جوهرى يجيز لصاحب العمل فسخ العقد ، لأنه مظهر لعدم أمانة العامل .

(٣١) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٤٨ كلى ، مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، فقرة ٥٧٥ ؛ وأنظر أيضاً القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ١٨٦٩ لسنة ١٩٤٧ ، المبادىء القانونية فى مواد عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، ص ١٤٣ .

(٣٢) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ١٠٧٢ ، لسنة ١٩٥٣ كلى ، مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٦ .

(٣٣) عابدين الجزئية ، الدعوى رقم ٦٢٤ لسنة ١٩٤٩ ، مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٤ .

(٣٤) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٤ كلى ، مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٧٨ .

(٣٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

كثيرة على إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية الذى يجيز، لصاحب العمل، فسخ عقده، يمكن للقاضى، عندنا، أن يستأنس بها.

ويجب أن يكون عدم تنفيذ العامل، لالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، راجعاً إلى خطأ منه (٣٦). فلا يمكن فسخ العقد إذا امتنع العامل عن العمل لسبب مشروع (٣٧)، كرفضه العمل على آلة فاسدة (٣٨)، أو عجزه عن العمل لمرض ألم به (٣٩)، أو وعكة أصابته. وقضى، وفقاً لذلك، بأن لا يعتبر إخلالاً بالالتزامات الجوهرية « قلة مبيعات المدعى بالنسبة لزملائه فى ذات المحل إلا إذا كان راجعاً إلى خطأ المدعى وتقصيره (٤٠)، ولا إشتغاله فى أوقات فراغه، لحساب الغير، طالما أن « الرابطة القانونية القائمة بين الطرفين » لم يكن من شروطها حرمانه من حق العمل لحساب الغير » (٤١). على أن هذا الحكم الأخير غير سديد، إذ يعتبر إخلالاً، من العامل، بالتزاماته الجوهرية، أن يعمل، لحساب الغير، فى أوقات فراغه، إذا كان يترتب على عمله ضرر لصاحب العمل، يظهر فى العمل لدى منافس له، أو فى العمل الذى يقتضى منه جهداً يؤثر على حسن أدائه لعمله لديه (٤٢)، ولو كانت بنود العقد لا تحرم عليه، صراحة، العمل « لحساب الغير ».

---

(٣٦) القاهرة الإبتدائية ٥ ديسمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ١٨٥٢ لسنة ١٩٥٤ كلى، مشار إليه فى المرجع، المجموعة المشار إليها، رقم ٥٨٠.

(٣٧) القاهرة الإبتدائية، الدعوى رقم ١١٨١ كلى، مشار إليه فى المرجع، المجموعة المشار إليها، رقم ٥٧٧.

(٣٨) القاهرة الإبتدائية، الدعوى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٥٤ تجارى كلى، مشار إليه فى المرجع، المجموعة المشار إليها، رقم ٥٨١.

(٣٩) القاهرة الإبتدائية ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥، الدعوى رقم ٣١٨٦ لسنة ١٩٥٤ تجارى كلى، مشار إله فى المرجع، المجموعة المشار إليها، رقم ٥٧٩.

(٤٠) القاهرة الإبتدائية، الدعوى رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٥٤ كلى، مشار إليه فى المرجع، المجموعة المشار إليها، رقم ٥٨٣.

(٤١) القاهرة الإبتدائية، الدعوى رقم ٦ لسنة ١٩٥٢ تجارى مستأنف، مشار إليه فى المرجع، المجموعة المشار إليها، رقم ٥٨٤.

(٤٢) راجع سابقاً، فقرة ١٩٨.

— « إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التى يعمل فيها »(٤٣) .

يعتبر الاحتفاظ بالأسرار المتعلقة بالعمل ، كما قدمنا ، إلتزاماً جوهرياً ينشأ ، بمقتضى عقد العمل ، على عاتق العامل(٤٤) ، ويدخل ، بالتالى ، فى نطاق الإخلال بهذه الالتزامات .

— كانت المادة ٤٠/ ٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وقبلها المادة ٣٠/ ٨ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، تجيز ، لصاحب العمل ، فسخ العقد ، « إذا حكم على العامل نهائياً لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق » . وثار الخلاف ، فى الفقه ، حول تفسيرها ، ورأى جمهوره أن وصف المساس « بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق » ينصرف إلى الجنحة ، بحيث تكون الجناية التى يرتكبها العامل مطلقة منه ، فيجوز فسخ العقد ، وفقاً لهذه الفقرة ، بمجرد الحكم نهائياً على العامل لارتكابه أية جناية (٤٥) . ولم يفصح القائلون بهذا الرأى عن سنده ، فى نصوص القانون ، أو فى أعماله التحضيرية ، حين تقضى قواعد اللغة بإنصراف الوصف إلى الجناية والجنحة ، بحيث لا يجوز فصل العامل إلا إذا كانت الجناية ، كذلك ، « ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق » . وجاءت المادة ٧٦/(٨) من قانون العمل القديم ، — بنصها على جواز فسخ العقد « إذا حكم على العامل نهائياً فى جناية أو فى جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » — ، مؤيدة لرأى الجمهور . ولكن ، ما لبث أن عاد الشارع ، فى المادة ٧/٦١ من قانون العمل الجديد ، إلى الصيغة التى كانت واردة فى المادة ٨/٤٠ ، المشار إليها ، واعتبر « من قبيل الخطأ الجسيم » ، « إذا حكم على العامل نهائياً فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو

---

(٤٣) مادة ٦١ / (٦) عمل .

(٤٤) راجع سابقا ، فقرة ١٩٨ .

(٤٥) الدكتور محمد كامل مرسى ، العقود المسماة ، عقد العمل وعقد المقاولة والتزام المرافق العامة ، فقرة ٢٦٧ ؛ الأستاذ على العريف ، المرجع السابق ، ص ١٠٢ ؛ السيد / راغب بطرس ، المرجع السابق ، فقرة ١٦٧ ، الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، ص ٣١٢ .

الأمانة أو الآداب العامة » ، ليُظهر ، فيما يبدو ، نيته فى العدول عن حكم القانون القديم ، حتى ينصرف وصف « المساس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » إلى الجناية والجنحة ، وفقاً لرأينا فى تفسير المادة ٤٠ / ٨ (٤٦) ، ليتفق تفسير النص ، طبقاً لقواعد اللغة ، مع المبادىء العامة فى القانون ، التى تجعل النشاط الخارجى للعامل بمنأى عن رقابة صاحب العمل وسلطته ، ولا يكون لهذا الأخير إشراف عليه إلا إذا كان من شأن هذا النشاط أن يمس المشروع ، عبثاً بمصالحه (٤٧) . أما إذا كانت الجناية غير « ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » ، فليس للحكم الصادر فيها نهائياً على العامل تأثير على علاقات العمل ، ويصبح فسخ العقد ، الذى يعتبر فى القاعدة العامة ، جزاء الإخلال بالتزام ناشىء عن العقد ، غير قائم على أساس . وفى عبارة موجزة ، لا تؤثر الجريمة ، التى يحكم على العامل لارتكابها ، على عقد العمل إلا بقدر تأثيرها على مصالح صاحب العمل . وتستوى ، فى هذا ، الجنحة والجناية . ويتفق ، بالتالى ، التفسير اللغوى للمادة ٦١ / ٧ ، وقبلها المادة ٤٠ / ٨ ، والمادة ٣٠ / ٨ المشار إليها ، مع ما يجب أن يكون عليه تفسيرها القانونى .

— « إذا وجد العامل أثناء العمل فى حالة سكر بيِّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة »(٤٨) . ويجب ، لتوافر هذه الحالة ، أن يكون تناول العامل للمسكر ، أو للمخدر ، قد وقع عمداً ، وإن كان لا يستلزم أن يعتبر جريمة جنائية .

— « إذا وقع من العامل إعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول ، أو إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه »(٤٩) . فالاعتداء على صاحب العمل ، أو على نائبه ، أياً كان نوعه ، بالفعل أو

---

(٤٦) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٢٠٩ ، ص ٥١١ .

(٤٧) راجع سابقاً ، فقرة ٤٢ .

(٤٨) مادة ٦١ / (٨) عمل .

(٤٩) مادة ٦١ / (٩) عمل .

بالقول ، وأياً كانت ظروفه ، « ولو فى غير وقت العمل ولسبب لا علاقة له به »(٥٠) ، وأيا كان قدره ، جسيماً أو بسيطاً ، مادام فيه إخلال بالاحترام الواجب لصاحب العمل أو لنائبه ، يجيز فسخ العقد ، لما فى هذا الاعتداء من إخلال بعنصر التبعية الناشىء عن العقد ، إخلالاً يؤدى إلى إضطراب التوازن بين طرفيه ، وزعزعة النظام فى المشروع ، والإخلال بحسن سيره(٥١). إنما يجب وقوع إعتداء حقيقى على صاحب العمل ، فلا تكفى « مناقشة حادة » معه (٥٢) ، وألا يكون هذا الأخير قد بدأ بالاعتداء على العامل . أما إذا كان الإعتداء واقعاً على رئيس العمل ، فيجب ، لفسخ العقد ، أن يكون الإعتداء جسيماً ، من ناحية(٥٣) ، ويقع فى أثناء العمل أو بسببه ، من ناحية أخرى . وليس معنى الاعتداء الجسيم أن يكون مادياً ، يصيب الجسم ، بل يجوز أن يكون معنوياً ، يمس الاعتبار ، كالإهانة البالغة(٥٤) . ويخضع تقدير جسامة الاعتداء إلى قاضى الموضوع فى كل حالة على حدة . والمقصود برئيس العمال من له « الإشراف والتوجيه على عدد من العمال أو الأقسام »(٥٥) . ويفترض النص أن يقع الاعتداء من العامل على رئيس فى العمل ، ويخرج ، من ثم ، عن نطاقه ، إعتداء رئيس عمال على رئيس عمال آخر فى نفس درجته(٥٦) .

---

(٥٠) القاهرة الإبتدائية ١٢ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٠١٣ لسنة ١٩٥٣ ، جدول عمومى (حكم غير منشور) .

(٥١) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ٣٤٤٧ لسنة ١٩٥٣ كلى (مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٨٦) .

(٥٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، الدعوى رقم ١٧٩٠ لسنة ١٩٥٣ ، (مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٩٠) .

(٥٣) قنا الإبتدائية ١٧ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤١٤ لسنة ١٩٥٣ كلى قنا (حكم غير منشور) .

(٥٤) أنظر مثلا القاهرة الإبتدائية ١٨ نوفبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٢٠ ١٩٥٤ عمال مستأنف ، (حكم غير منشور) .

(٥٥) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ١٥٨٢ لسنة ١٩٥٣ ، مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٥٩٠ .

(٥٦) الدكتور إسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ١٩٤ — ٦ .

وليست هذه الأخطاء ، كما قدمنا ، واردة على سبيل الحصر . بل هى تطبيقات لفكرة الخطأ الجسيم الذى يجيز ، لصاحب العمل ، فسخ عقد العمل ، لا تمنع ، بداهة ، أن ينسب إلى العامل خطأ جسيم ، غيرها ، يجيز له فسخه . ويرجع فى تقدير جسامة الخطأ إلى قاضى الموضوع ، الذى يخضع ، فى تقديره له ، لرقابة محكمة النقض(٥٧) .

٢٦٩ — أهمية الفسخ فى عقد العمل : للفسخ ، على الصورة المتقدمة(١) ، أهمية بالغة إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، إذ بغيره لا تزول الرابطة العقدية بين طرفيه إلا حين إنتهاء تلك المدة ، من ناحية ، ولأن إستعمال دعوى الفسخ ، من ناحية أخرى ، يؤدى إلى إحباط أثره كلية إذا تراخى الحكم به إلى ما بعد حلول الأجل المحدد لإنتهائه ، أو إلى ضياع جل الفائدة منه إذا لم يصدر ذلك الحكم إلا قبيل حلول هذا الأجل .

أما فى العقد ذى المدة غير المحددة ، فلم يكن للفسخ ، قبل قانون العمل الجديد ، سوى أهمية ثانوية ، وإن كانت هامة(٢) ، لأن للإرادة الفردية مكنة إنهائه ، فتزول العلاقات القائمة ، بين طرفيه ، ويستوى ، فى إنحلال الرابطة العقدية ، إنهاء العقد مع فسخه ، تبعاً لتجرد الفسخ ، فى عقد العمل ، من كل أثر رجعى ، وفقاً لرأى الجمهور ، كما هو الشأن فى كل العقود المستمرة(٣) . يبقى ، مع ذلك ، بين فسخ العقد وإنهائه ،

---

(٥٧) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨٣ .

فقرة ٢٦٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٢) كان يترتب على فسخ العقد ، من جانب صاحب العمل ، كما أشرنا (راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧) ، سقوط حق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة ، التى كان صاحب العمل يلتزم بدفعها له عند إنهائه للعقد ، وكان يترتب على فسخ العامل للعقد ، إحتفاظه بالحق فى مكافأة نهاية الخدمة ، الذى كان يسقط ، كلياً أو جزئياً ، بحسب مدة خدمته إذا صدر الإنهاء منه قبل إنقضاء عشر سنوات فى الخدمة (أنظر المادة ٨٠ عمل قديم) .

(٣) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٢٠ .

فى القانون الفرنسى وعندنا فى ظل القانون القديم ، فارق فى كيفية إستعمال كل منهما : يقع الفسخ فور إعلان الإرادة به إلى العاقد الآخر ، حين يجب ، لإنهاء العقد ، إخطار العاقد به ، ومراعاة مهلة معينة بين هذا الإخطار وإنهاء العلاقات فعلا بينهما به(٤) .

ولكن الشارع ، فى قانون العمل الجديد ، رفع عن صاحب العمل حقه فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، لخطأ يقترفه العامل ، وجعل فسخ العقد سبيله الوحيد إلى التخلص منه ، إذا كان خطؤه ، وفقاً لعبارة القانون ، جسيما . ويقع الفسخ ، حالئذ ، دون مهلة ، أو " دون سبق إعلان " ، وفقاً لعبارة المادة ١/٧٦ من القانون القديم ، لتنتهى العلاقات العقدية فور إعلان الإرادة به إلى العامل(٥) .

٢٧٠ – تحديد ما إستحدث فى قانون العمل الجديد فى حق صاحب العمل فى فصل العامل عنده ، إحالة : لصاحب العمل ، فى ظل قانون العمل القديم وما سبقه ، حق مزدوج فى إنهاء عقد العمل : حق فسخه ، كما قدمنا(١) ، لأحد الأسباب الواردة ، فى القانون ، على سبيل الحصر ، قبل نهاية مدته ، إذا كان محدد المدة ، أو دون مهلة إذا كان غير محدد المدة ، وحق إنهائه ، بإرادته المنفردة ، كما سنرى (٢) ، لخطأ يقترفه العامل ، إذا كان العقد غير محدد المدة . وقد يظهر ، لأول وهلة ، أن الشارع ، فى القانون الجديد ، رغبة فى توفير إستقرار أكبر ، للعامل ، فى الخدمة ، قد ضيق حق صاحب العمل فى تسريحه ، بحيث لم يعد جائزاً ، كما أشرنا(٣) ، له سوى فسخ العقد لخطأ جسيم ينسب إليه ، ورفع عنه مكنة إنهائه بإرادته المنفردة لخطأ يقترفه . ولكن هذا الإنطباع ، كما سنرى (٣) ، لايتفق مع

(٤) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨٧ وما بعدها .
(٥) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

فقرة ٢٧٠ :

(١) راجع سابقا ، فقرتى ٢٦٧ و ٢٦٨ .
(٢) أنظر لاحقا ، فقرة ٢٨١ .
(٣) راجع سابقا فقرة ٢٦٩ .

الحقيقة ، ولم يترتب على القانون الجديد سوى تعرية العامل ، إلى حد كبير ، عن الحماية التي كان يوفرها له قانون العمل القديم حال فصله لخطأ ينسب إليه(٤).

المبحث الثالث

فى أثر الإضراب على عقد العمل

٢٧١ — الاضراب ، واثره على عقد العمل ، ٢٧٢ — أثر الاضراب على عقد العمل ذى المدة المحددة ، ٢٧٣ — أثر الاضراب على عقد العمل ذى المدة غير المحددة . ٢٧٤ — رأى القضاء الفرنسى : الاضراب ينهى عقد العمل ، ٢٧٥ — راى الفقه الفرنسى : الاضراب يقف عقد العمل ، ٢٧٦ — تطور القانون الفرنسى فى اعقاب الحرب العالمية الثانية ، ٢٧٧ — أثر الاضراب على عقد العمل فى القانون المصرى .

٢٧١ — الإضراب ، وأثره على عقد العمل: يختلف أثر الإضراب(١) ، ومثله الإغلاق(١) ، على عقد العمل ، بحسب ما إذا كان محدد المدة أم غير محدد المدة .

---

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٣٠٤ .

فقرة ٢٧١ :

(١) يقصد بالإضراب «La grève» إمتناع العمال جماعة عن تأدية العمل ، وبالإغلاق Le lock-out أن يمتنع صاحب العمل عن تقديم العمل إلى عماله ، ويكون هذا الامتناع عادة بإغلاق مصنعه أو متجره (أنظر كابيتان وكيش ، دروس ، ص ٦٦) . فالإضراب ، كالإغلاق ، هو إمتناع العاقد عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد ، والذى يميز بينهما أن الإضراب يصدر عن العمال ، والإغلاق عن أصحاب الأعمال . أما من حيث الآثار القانونية على عقد العمل ، فلا فرق بتاتاً بينهما . لذلك ، نقتصر فى بحثنا على الإضراب ، لندرة حدوث الإغلاق فى الحياة العملية . ولكن الحلول القانونية الخاصة بالإضراب تنطبق كلية على الإغلاق (أنظر تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٥٢) . على أن وقف العمل يجب أن يكون كاملا حتى يتحقق الإضراب ، أما إذا تراخى العمال فى تنفيذ العمل عمداً ، بأن ساروا فيه ببطء ، وهو مايطلق عليه بالفرنسية «La grève perlée» ، فإنه لا يعتبر منهم إضراباً ولا تنطبق أحكام الإضراب عليه (أنظر پلانيول وريپير ، الطبعة الثانية ، جزء ١١ ، ص ١٢٣ ؛ ونقض فرنسى ٥ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ١٠٩) .

٢٧٢ — أثر الإضراب على عقد العمل ذى المدة المحددة : ليس للإضراب ، ومثله الإغلاق ، أثر على عقد العمل ذى المدة المحددة ، إذ لا يملك فيه أحد العاقدين أن يتخلص بمحض إرادته من الالتزامات التى ترتبت فى ذمته بمقتضاه(١) . فيعتبر الإضراب ، وفقا لذلك ، إخلالاً من العامل بالتزاماته قبل رب العمل ، على نحو يجيز لهذا الأخير أن يلجأ إلى القضاء للنطق بفسخ العقد(٢) ، والحكم بالتعويض(٣) . ويكون ، فى نظرنا ، خطأ كبيراً يبرر فسخ العقد ، كما رأينا(٤) ، دون لجوء إليه . لاريب فى سلامة هذه الأحكام إذا كان الإضراب جريمة جنائية(٥) . ولا شك عندنا فى صحتها عندما لا يكون مثل تلك الجريمة ، دون حاجة إلى تعليلها ، فى هذه الحالة ، كما فعل بعض الفقهاء ، بافتراض تنازل العامل عن « حقه فى الإضراب » وقت إبرامه عقداً ذا مدة محددة إلى حين إنهاء مدته(٦) ، لأن منشأ هذا القول خلط بين فعل مباح ، فى الناحية الجنائية ، وفعل مشروع ، فى الناحية المدنية ، أدى إلى عدم التمييز بين الحقوق التى لا يحد إستعمالها إلا التعسف فيها ، والرخص التى يمتنع الإفادة منها بقيام حق للغير يتعارض معها . ولا يمتنع تطبيق تلك الأحكام إلا إذا كان العامل مكرهاً على المشاركة

فقرة ٢٧٢ :

(١) زيليانو ZEULEANU ، آثار الإضراب على عقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٧ ، ص ٣٥ — ٣٦ .

(٢) بلانيول وريبير ، الطبعة الأولى ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٤ ؛ وأنظر فى عكس ذلك دى موريون DE MORILLON ، حق الإضراب وعقد العمل ، رسالة ، ديجون Dijon سنة ١٩٠٥ ، ص ١١٢ .

(٣) آميليه HAMELET ، الإضراب ، دراسة نقدية للتشريع والقضاء ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٣ ، ص ١٥٦—١٥٧ ؛ وأنظر فى عكس ذلك تيرلمون TIRLEMONT ، دراسة الطبيعة القانونية للإضراب ، رسالة ، ليل Lille سنة ١٩٠٤ ، ص ٨٥ — ٨٦ .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٥) أنظر مثلا لهذه الحالة فى المادة الأولى من الأمر العسكرى رقم ٧٥ لسنة ١٩٤٠ ؛ ومادة أولى من المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ .

(٦) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٤ ؛ آميليه ، المرجع السابق .

فى الإضراب ، حيث يكون قوة قاهرة عاقت وفاءه بالتزامه(٧) ، أو إذا أدى إليه إخلال رب العمل ببند فى العقد ، حيث يكون بمثابة الدفع بعدم التنفيذ(٧) .

٢٧٣ — أثر الإضراب على عقد العمل ذى المدة غير المحددة : أما أثر الإضراب على عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، فقد قام حوله ، على النقيض ، خلاف شديد ، فى فرنسا ، وإحتدم بخصوصه الجدل ، فى مطلع القرن الحالى ، وأخذ القضاء برأى ، وإنتهى الفقه إلى رأى آخر ، ولم يؤد إلى حسم النقاش إلا تطور التشريع ، عندهم ، فى أعقاب الحرب العالمية الثانية .

٢٧٤ — رأى القضاء الفرنسى : الإضراب ينهى عقد العمل : ذهب القضاء الفرنسى ، فى شبه إجماع ، إلى أن الإضراب ، دون نظر إلى الدافع إليه ، ينهى عقد العمل ذا المدة غير المحددة(١) . ويتأسس هذا القضاء على المادة ١٧٨٠ من المجموعة المدنية الفرنسية التى تقرر حق العاقد فى إنهاء عقد العمل ، بإرادته المنفردة ، إذا كان غير محدد المدة(٢) . فإعلان الإضراب يعتبر إخطاراً يوجهه ، طبقاً لتلك المادة ، إلى صاحب العمل ، كل عامل مضرب ، بإنهاء العقد القائم بينهما(٣) : « حق الإضراب ليس إلا إمتداداً للحق الذى

---

(٧) پلانيول وريبير ، المرجع السابق .

فقرة ٢٧٤ :

(١) أنظر مثلا نقض فرنسى ١٨ مارس ١٩٠٢ ، سيرى ١٩٠٣ — ١ — ٤٦٥ ، وتعليق دون توقيع ؛ و ٤ مايو سنة ١٩٠٤ (حكمان) ، دالوز ١٩٠٤ — ١ — ٢٨٩ ، وتعليق پلانيول PLANIOL ؛ وأنظر أيضاً الأحكام المشار إليها فى تعليق پلانيول ، ص ٢٩٠ ، سطور ١٨ — ٣٢ ؛ وفى جراڤييه GRAVIER ، النتائج القانونية للإضراب ، رسالة ، إكس Aix سنة ١٩١٢ ، ص ١٢٦ ، هامش ١ ، وص ١٢٢ ، هامش ١ ؛ وفى تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٩٢ ، هامش ١ ؛ وانظر فى عرض هذا القضاء زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها ؛ وجانزونى GANZONI ، حق الإضراب وعقد العمل ، رسالة ، پاريس سنة ١٩١١ ، ص ١٣١ وما بعدها ؛ تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٥٦ وما بعدها .

(٢) أنظر لاحقاً ، فقرات ٢٨١ وما بعدها .

(٣) أنظر فى هذا زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٥٧ — ٦٣ .

يملكه كل عامل بمفرده فى ترك العمل . فما يستطيع العامل أن يفعله ، يستطيع مائة عامل ، أو ألف عامل ، أو عشرة آلاف عامل ، أن يفعلونه ، على أن تكون التسوية بينهما كاملة : لا يمكن أن يكون للمائة عامل ، أو للألف عامل ، أو للعشرة آلاف عامل ، الذين يضربون ، فيما يتعلق بترك العمل ، أكثر مما للعامل الواحد »(٤) . ولم يكن للقانون الصادر فى ٢٥ مايو سنة ١٨٦٤ ، الذى ترتب عليه إباحة الإضراب ، على هذا القضاء ، أى تأثير ، لأنه قانون ذو صفة جنائية ، ينحصر أثره فى إلغاء جنحة التكتل(٥) ، وأباح بالتالى لمجموع العمال ، بعد إتفاق بينهم ، ما كان يملكه كل واحد منهم من الحق فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة . إنما لا أثر لنصوصه ، فيما عدا هذا ، على قواعد القانون المدنى فى إنهاء ذلك العقد(٦) . ويكون ، بناء على هذا ، إنهاء عقد العمل ، سواء كان فردياً يصدر عن أحد العمال ، أو جماعياً يقوم به نفر منهم ، خاضعاً لتلك القواعد(٧) .

ويترتب على هذا الرأى ، من ناحية ، أن يرد على الإضراب القيود التى فرضها الشارع على إنهاء العقد من وجوب إخطار صاحب العمل به ، وإمهاله مدة معينة قبل البدء فيه(٨) ، ومن عدم جواز التعسف فى

---

(٤) ليروى – بوليو LEROY-BEAULIEU ، مذكور فى جانزوفى ، المرجع السابق ، ص ١٣١ .

(٥) Délit de coalition .

(٦) تارار Tarare المدنية ٣٠ ديسمبر سنة ١٨٩٠ مذكور فى جانزوفى ، المرجع السابق ، ص ١٣٤ — ١٣٥ .

(٧) مجلس عمال Cons. de Pud'hommes ريمس Reims ٣٠ أبريل سنة ١٩٠٢ مذكور فى زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٥٩ .

(٨) نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٠٢ المشار إليه ؛ وانظر أيضاً : زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٧٥ ومابعدها ، والأحكام المشار إليها فيه ؛ دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٣٧ ومابعدها ، والأحكام المشار إليها فى ص ٣٨ هامش ٣ ؛ ديلاهاى DELAHAYE إضرابات العمال ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٤ ، ص ٢٦-٤٠ ؛ نيجر NEGRE ، أثر الإضراب على عقد العمل ، رسالة ، مونبلييه Montpellier سنة ١٩٠٦ ، ص ٨٩ ومابعدها ؛ جانزوفى ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ — ١٤٥ ؛ تيرلوين ، المرجع السابق ، ص ٣٥ وما بعدها ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ وما بعدها .

إستعماله(٩) وينبنى عليه ، من ناحية أخرى ، أن يكون لصاحب العمل ، بعد إنتهاء الإضراب ، حرية كاملة فى إستخدام العمال المضربين ، كلا أو بعضاً ، أو عدم إستخدامهم ، ويكون إستخدامه لهم ، حين حصوله ، بناء على عقد جديد ، قد يختلف عن العقد القديم إذا نجح الإضراب ، وقد يتحد معه فى كل بنوده ، إذا باء المضربون بالفشل الذريع(١٠) . وكان يتفرع عنه ، أخيراً ، فى قانون العمل القديم ، سقوط حق العامل فى مكافأة نهاية الخدمة ، كله أو بعضه ، إذا وقع الإضراب قبل مضى عشر سنوات فى الخدمة ، حتى لو عاد بعد الإضراب إلى نفس عمله(١١) .

٢٧٥ — رأى الفقه : الإضراب يقف عقد العمل : لم تظفر نظرية القضاء ، رغم هذا ، إلا بتأييد القلة فى الفقه التى رأت معه تنافى الإضراب مع بقاء عقد العمل(١) . أما الجمهور ، فقد أخذ عليها ، من ناحية ، تعارضها

(٩) أنظر دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٢٧ — ٢٨ ، والأحكام المشار إليها فى ص ٢٧ ، هامش ١ ؛ جازونى ، المرجع السابق ، ص ١٤٥ — ١٤٦ ؛ تيرلون ، المرجع السابق ، ص ٥٢ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٢٨ ومابعدها ، دانجو D'ANJOU ، الإضراب من الوجهة التشريعية ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٢٣ ؛ بنوا — لوسى BENOIT-LUCY ، تأثير الإضراب على العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ٢٩ .

(١٠) أنظر نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٠٤ المشار إليها ؛ مونبليار Montbéliard المدنية ٢٥ يوليو سنة ١٩٠٠ ، سيرى ١٩٠٣ — ١ — ٤٦٥ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ — ١٤٥ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٠١ — ١٠٤ ؛ دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٢٨ وما بعدها ، والأحكام المشار إليها فى ص ٢٩ ، هامش ١ ؛ جازونى ، المرجع السابق ، ص ١٤٦—١٤٧ ؛ بنوا — لوسى ، المرجع السابق ، ص ٣٢ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ .

(١١) أنظر المادتين ٧٣ و ٨٠ عمل قديم . وأنظر فى نتائج هذا الرأى ، عدا المراجع المشار إليها ، منيون MIGNON ، الإنشاء التشريعى والقضائى لحق الإضراب ، دالوز ١٩٤٩ ، فقه ، ص ١٤٥ — ١٤٦ ، والأحكام المشار إليها هوامش ٣ إلى ١٠ .

فقرة ٢٧٥ :

(١) أنظر فى هذا الرأى : پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٧٦ ؛ كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ٣٠٧ ؛ والموجز ، ص ٤١٤ ؛ بايار BAYART ، الصفة القانونية للإضراب ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٠٩ ، ص ٥٣٤ وما بعدها ؛ جرافييه ، المرجع السابق ، ص ١٣٤ ومابعدها ؛ وأنظر أيضاً تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٥٥ .

مع إرادة العمال المصريين ، وعاب عليها ، من ناحية أخرى ، تجاهلها للتطور التاريخى لقانون العمل . ويؤدى الأخذ بتلك الإرادة ، ومراعاة هذا التطور ، إلى إعتبار الإضراب وقفاً لعقد العمل فى آثاره لا إنهاء له(٢).

فالإضراب ، فى نية العمال ، أداة ضغط على إرادة صاحب العمل لإجباره على قبول نتائج معينة(٣) ، وهم، خلال القيام به، ليسوا أقل تمسكاً بوجود عقد العمل منهم قبل حدوثه(٤) ، فلا يطالبون بباقى أجورهم غداة إعلانه ، ولا يبحثون عن عمل جديد فى إبانه(٥) ، ويقومون، طيلة إستمراره ، بأعمال الصيانة لدى صاحب العمل ، وبالإصلاحات الضرورية ، وبكل ما يلزم لإمكان العمل فوراً عند إنتهائه(٦) . ولا تختلف نية صاحب العمل ، إزاء العقد ، عن قصد عماله ، إذ يعتقد مثلهم فى بقائه ، فلا يبحث عن عمال جدد بدلهم (٧) ، ويميز بين عماله وغيرهم ، فيقبل التفاوض مع الأولين حين يرفض تدخل الأخيرين(٨) ، وكثيراً ما ينذر العمال بالفصل إذا لم يعودوا إلى

---

(٢) پلانيول PLANIOL ، موجز القانون المدنى ، جزء ٢ ، فقرة ١٨٩٦ مكرر ؛ وتعليق على نقض فرنسى ٤ مارس سنة ١٩٠٤ ، دالوز ١٩٠٤ — ١ — ٢٨٩ ؛ پيك ، فقرة ٣١١ ؛ وإنهاء عقد العمل ووقفه نتيجة إضراب العمال أو إغلاق أصحاب الأعمال ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٠٥ ، ص٢٧ وما بعدها ؛ إسمان ESMEIN ، تعليق على نقض فرنسى ٢٩ يونيو سنة ١٨٩٧ ، سيرى ١٨٩٨ — ١ — ١٧ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٦٧ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها فى ص ١٦٨ ، هامش ١ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١١٢ وما بعدها ؛ دى موريون ، المرجع السابق ، ص٤٦ ومابعدها ، والمراجع المشار إليها فى ص ٤٥ هامش ١ ؛ تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٦٩ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها فى ص ٦٩ هامش ١ ؛ ديلاهاى ، المرجع السابق ، ص ٣٠ ؛ دامبران DAMBRUN ، الإضراب من وجهة آثاره القانونية ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٠٣ ، ص ٢٥ ؛ وقارن بنوا — لوسى ، المرجع السابق ، ص ٤٦ ما بعدها .

(٣) تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٩٨ .

(٤) دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٤٦ وما بعدها .

(٥) تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٧٩ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ — ١٣٦ .

(٦) پيك ، المقال المشار إليه ، ص ٤٦ — ٤٧ .

(٧) تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٧٩ .

(٨) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ٢٠٥ .

عملهم فى وقت يحدده(٩) . أما قانون العمل فهو ، فى تطوره ، يتجه إلى الاعتراف بحقوق جماعية للطبقة العاملة(١٠) ، على وجه يجعل ما ذهب إليه القضاء فى تفسير القانون الصادر فى ٢٥ مايو سنة ١٨٦٤ ، بحصر أثره فى الدائرة الجنائية(١١) ، قاصراً عن إدراك مدى الإصلاح الذى جاء به(١٢) ، ويقطع بفساد ما استقر عليه من تطبيق مبادئ القانون المدنى فى الإنهاء الذى يقوم به العامل بمفرده على الإضراب الذى يلجأ إليه العمال فى مجموعهم(١٣). فلم تقتصر الإرادة الشارعة ، فى ذلك القانون ، على إزالة الصفة الجنائية عن تكتل العمال ، بل قصدت ، فوق ذلك ، إلى أن تنشىء لهم حقاً جديداً فى الإضراب(١٤) ، ليتحقق ، بين الطرفين فى عقد العمل ، التوازن الذى أدى إختلاف ظروفهما إلى إختلاله(١٥) . فحق العمال فى الإضراب قصد به تحقيق مصلحة جماعية ذات صفة إقتصادية(١٦) ، على خلاف حق العامل فى الإنهاء ، الوارد فى المادة ١٧٨٠ ، فقد أريد به تحقيق مصلحة فردية ذات صفة قانونية(١٧) .

(٩) پيك ، المقال المشار إليه ، ص ٤٧ .

(١٠) پيك ، المقال المشار إليه ، ص ٥١ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١١٥ وما بعدها ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٣ . ويظهر هذا التطور فى إباحة التكتل بقانون ٢٥ مايو سنة ١٨٦٤ ، وتكوين النقابات بقانون ٢١ مارس سنة ١٨٨٤ ، وتنظيم التوفيق والتحكيم الاختيارى فى المنازعات الجماعية بقانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٢ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٧٤ .

(١٢) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ وما بعدها .

(١٣) بنوا — لوسى ، المرجع السابق ، ص ٤١—٤٤ ؛ وقارن دانچو ، المرجع السابق ، ص ٢٩ — ٣١ .

(١٤) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٤ ؛ پيك ، المقال المشار إليه ، ص ٥٤ ؛ دانچو ، المرجع السابق ، ص ٣٣ ؛ وانظر أيضاً جازونى ، المرجع السابق ، ص ١١٧ ؛ وديلا هاى ، المرجع السابق ، ص ٣٣ ؛ وقارن دامبران ، المراجع السابق ، ص ٢٩ .

(١٥) ديلا هاى ، المرجع السابق ، ص ١٢ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٧٢ — ١٧٣ ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ١ .

(١٦) پيك ، المقال المشار إليه ، ص ٥٤ ؛ دى موزيون ، المرجع السابق ، ص ٥٣—٥٥.

(١٧) راجع سابقا ، فقرة ١٦٩ ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٢٨١ ؛ دى موزيون المرجع السابق .

وانتهى الفقه إلى تحليل الإضراب إلى عنصر مادى ، — ترك العمل — ، لا أثر له على تكييفه ، وعنصر معنوى ، — نية العمال — ، تتحدد على مقتضاه طبيعته(١٨) . ذلك أن غياب العامل ، أو تركه العمل ، لا يترتب عليه ، ولو طال ، إنهاء عقد العمل ، وإن جاز لصاحب العمل أن يطلب فسخ العقد ، أو أن يخطر العامل بإنهائه(١٩) . أما إرادة العمال فتنحصر ، كما قدمنا ، فى وقف عقد العمل ، ولا تنصرف إطلاقاً إلى إنهائه (٢٠) . ولا سبيل إلى الشك فى هذه الإرادة إذا كان الباعث على الإضراب غير متصل بالعمل ، كما فى الإضراب السياسى(٢١) ، وفيما سمى بإضراب التضامن(٢٢) ، أو إظهار الشعور(٢٣) ، أو منقطع الصلة بعقد العمل ، كما إذا كانت الغاية منه فصل عمال معينين أو إعادة عمال مفصولين ، أو كان الإضراب متصلاً بهذا العقد ، ولكن الغرض منه ينحصر فى حمل رب العمل على إحترامه وتنفيذ بنوده ، لأن تفسير نية المضربين على الرغبة فى إنهاء العقد لا يمكن تصوره ، إذ ينحصر ، فى الحالة الأخيرة ، طلبهم فى تنفيذه ، ولا يدّعون ، فى بقية الحالات ، ما قد يعتبر ماساً به(٢٤) . على أن أهم صور الإضراب ، وأكثرها وقوعاً ، هى التى يبتغى بها تغيير عقد العمل ، أو تعديل بعض بنوده ، كزيادة الأجور أو إنقاص ساعات العمل ، حيث يتضح قصد العمال فى إستبدال عقد جديد ، مع صاحب العمل ، بالعقد القديم . ومع

---

(١٨) نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ ومابعدها ؛ تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٦٩ وما بعدها ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ وما بعدها ؛ وقارن دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٥٠ وما بعدها .

(١٩) تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٧٠ — ٧٦ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ — ١٣٢ .

(٢٠) نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٣٣ — ١٣٧ ؛ تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٧٧ — ٨٠ .

(٢١) Grève politique .

(٢٢) Grève de solidarité .

(٢٣) Grève de sympathie .

(٢٤) زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٨٦ ومابعدها ؛ وقارن بيك ، فقرة ٣١١ .

ذلك ، لا يرى بعض الفقهاء ، فى هذه الصورة ، سوى وقف مؤقت لعقد العمل(٢٥) ، لأن نية العمال المضربين لم تنصرف فيها إلى إنهائه ، بل هم ، فى أثناء فترة الإضراب ، يتمسكون به ، فلا يفقد العقد وجوده ، وإن تعطل تنفيذه ، إلى حين إخفاق الإضراب فيعودون إلى العمل طبقاً لبنوده ، أو إلى حين نجاحه فيكون التجديد ، لا الإضراب ، قد أنهى العقد القديم وأحل محله عقداً جديداً (٢٦) .

وينبنى على هذا الرأى ، فى نظر أصحابه ، عكس النتائج التى ترتبت على مذهب القضاء . فلا وجه لتطبيق قواعد القانون المتعلقة بالإخطار ومدته ، بل يجوز أن يلجأ إليه العمال فوراً ودون إخطار(٢٧) ، ولا يستطيع صاحب العمل أن يرفض عودة العمال المضربين ، أو بعضهم ، بعد إنهاء الإضراب ، إلى عملهم ، دون أن يلتزم بقواعد الإنهاء(٢٨) .

٢٧٦ — تطور القانون الفرنسى فى أعقاب الحرب العالمية الثانية : لم يكن لاحتجاجات العمال ، رغم تكررها ، ولا لنقد الفقهاء ، على حدته ، أثر على القضاء الفرنسى (١) ، الذى إستمر يؤكد ، إلى الماضى القريب ، ما استقر عليه منذ بداية القرن الحالى ، رغم إعتراف الشارع ضمناً ، فى عامى ١٩٣٦

---

(٢٥) بيك ، المقال المشار إليه ، ص ٤٦ .

(٢٦) أنظر ، على وجه الخصوص ، زيليانو ، المرجع السابق ، ص ١٩٦ ومابعدها ؛ وراجع أيضاً : بيك ، فقرة ٣١١ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٤٦ وما بعدها ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ٣٦ ؛ دامبران ، المرجع السابق ، ص ٢٩ ؛ بلانيول ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٩٦ .

(٢٧) تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٨١ ؛ بيك ، فقرة ٣١٢ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٥٨ — ٥٩ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٣٨ — ١٤٠ .

(٢٨) بيك ، فقرة ٣١٢ ؛ والمقال المشار إليه ، ص ٦٠—٦١ ؛ دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٨٣ — ٨٤ ؛ نيجر ، المرجع السابق ، ص ١٤١ وما بعدها ؛ تيرلمون ، المرجع السابق ، ص٨٦ — ٨٨ ؛ وقارن بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٧٤ — ٢ .

فقرة ٢٧٦ :

(١) أما محكمة التحكيم العليا فإنها كانت تعتبر الإضراب واقفاً لعقد العمل ، (أنظر راوست ودبران ، فقرة ٣٤٥) .

و ١٩٣٨(٢) ، بما سموه « حق الإضراب »(٣) ، إلى أن صدر الدستور الفرنسي ، فى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، فألقى ، بتقريره حق الإضراب فى مقدمته(٤) ، الإضطراب فى إستقرار هذا القضاء . لم تر بعض المحاكم ، لما جاء بصدر الدستور ، أثراً على الحلول الثابتة قبل إصداره ، لأن إعمال « حق الإضراب » كما جاء فيه ، رهين بوضع القوانين المنظمة له ، فيبقى الإعتراف الدستورى به « نظرياً ومجرداً من الآثار القانونية » إلى حين وضعها(٥) . على أن أغلب الأحكام ، إزاء صراحة الإعلان

(٢) قانون ٣١ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، وقانون ٤ مارس سنة ١٩٣٨ ، المتعلقان بالتوفيق والتحكيم الإجبارى فى منازعات العمل .

(٣) أنظر أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٩ يوليو سنة ١٩٢١ ، دالوز ١٩٢٢ — ١ — ٢١٧ ؛ ١٥ مايو سنة ١٩٢٢ ، سيرى ١٩٢٢ — ١ — ٢٠٧ ؛ أول مايو سنة ١٩٢٣ ، دالوز ١٩٢٣ — ١ — ٦٦ (خاص باتفاق العمل الجماعى) ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٢٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٤ — ٢ — ٥٠٤ ؛ ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٧ — ١ — ٨٦ ؛ ٢٤ يناير سنة ١٩٢٧ ، سيرى ١٩٢٧ — ١ — ١٠٧ ؛ ١٥ يونيو سنة ١٩٣٧ و ٤ أغسطس سنة ١٩٣٧ ، دالوز ١٩٣٨ — ١ — ٢٣ ؛ ١٧ نوفبر ١٩٣٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ١ — ٢٥٨ ؛ ٨ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ١ — ٢٥٧ ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ٢ — ٥٥٢ ؛ ١٧ نوفبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٢٣ ؛ و١٦ مارس سنة ١٩٣٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٩ — ٢ — ٥٠٣ ؛ وانظر أيضاً : مصالحات جراس Grasse ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٦ — ٢ — ٩٠٩ ؛ لان Laon المدنية ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٧ — ١ — ٥٦٧ ؛ مجلس عمال Cons. Prud' hommes السين Seine ١٦ فبراير سنة ١٩٣٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٧ — ١ — ٤٧٣ ؛ و ٢٢ أبريل سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٣٩١ ؛ السين Seine المدنية ١٤ يونيو سنة ١٩٣٧ ، داالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٤١٥ ؛ نانت Nantes المدنية ٤ نوفبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٣٢ ؛ ليون Lyon المدنية ٦ يناير سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ١ — ٤٤٤ ؛ ليل Lille المدنية ١٢ يناير سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ١ — ٦٢٠ ؛ السين Seine المدنية ٢٨ نوفبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، مختصر ، ص٦ ؛ السين Seine المدنية ٣ مارس سنة ١٩٣٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٣٠٣ .

(٤) جاء فى تلك المقدمة : « يستعمل حق الإضراب فى نطاق القوانين التى تنظمه » .

(٥) ريوم Riome المدنية ١٦ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ٢٠ ، ومجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ — ٢ — ٤٦٥٥ ؛ ومصالحات أرپاچون Arpajon ٢٨ يناير سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ٢٠ .

الدستورى وإطلاقه ، حصرت أثر الإضراب فى وقف عقد العمل ، ولم ترتب عليه إنتهاءه إلا إذا أسىء إستعماله(٦) . وقد إنحسم الخلاف ، تماماً ، بقانون ١١ فبراير سنة ١٩٥٠ الذى نص، فى المادة الرابعة منه ، على أن الإضراب لا ينهى عقد العمل إلا فى حالة الخطأ الجسيم المنسوب إلى الأجير . وعلى هذا يبقى عقد العمل قائماً طيلة فترة الإضراب ، وإن ظل موقوفاً خلالها (٧) . فيعفى الطرفان من تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه ، على عاتق العامل ، بأداء العمل ، وفى ذمة رب العمل ، بدفع الأجر(٨) . ويستأنف العاقدان تنفيذه بمجرد إنتهائه ، فإذا رفض صاحب العمل عودة العامل ، كان منهياً للعقد من جانبه ، وإعتبر متعسفاً فى هذا الإنهاء (٩) . وإستثنى الشارع : كما رأينا ، حالة الخطأ الجسيم ، فإذا ثبت فى جانب العامل ، إنتهى العقد على رأى(١٠) ، وإسترد صاحب العمل حقه فى إنهائه على رأى آخر (١١) ،

---

(٦) مجلس عمال السين Seine ٢٦ مارس سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٨ ، مختصر ، ص ١٢ ؛ ليون Lyon المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ -١- ٤٢ ؛ السين Seine المدنية ٢٠ مارس سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ -٢-٢٠ ؛ و ٢١ أبريل سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨-١-٢٠٧ ؛ ڤرساى Versailles المدنية ٣٠ أبريل سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨-٢-٩٢ ؛ جنح السين Seine ٢٦ يونيو سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٨ -٢-٧٠ ؛ روان Rouen المدنية ١٥ نوفبر سنة ١٩٤٨ ، دالوز ١٩٤٩ ، مختصر ، ص ١٦ ؛ جنح جراى Gray ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٤٩-١-١١٦ ؛ جنح السين Seine ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ -٢- ٤٧٧٩ ، وتعليق ديرتست DURTESTE ؛ إستئناف پاريس ١٣ يوليو سنة ١٩٤٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ - ٢ - ٥٠١٣ .

(٧) نقض فرنسى ٥ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ١٠٩ .

(٨) نقض فرنسى ٢٠ نوفبر سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٣٥ ؛ وانظر فى أثر الإضراب على تطبيق القانون الخاص بحوادث العمل التى تصيب العامل فى أثنائه ، نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٥٣ ، وتعليق لوڤاسير LEVASSEUR

(٩) رواست وديران ، فقرة ٣٤٥ مكرر ؛ وأنظر مثلا نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ٨٤ .

(١٠) ميمان MIMIN ، تنظيم الإضراب ، دالوز ١٩٥٢ ، فقه ، ص ١٢٥ ؛ ونقض فرنسى ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٤-٢-٨٤٠٥

(١١) رواست وديران ، المرجع السابق . وإعتبر القضاء الفرنسى خطأ جسيما ، قبل العالم =

وقد رجح هذا الرأى الأخير سواء فى الفقه أو فى القضاء (١٢).

٢٧٧ — أثر الإضراب على عقد العمل فى القانون المصرى : أما فى مصر ، فليس فى التشريع ، خاصاً بالإضراب ، سوى نصوص تحرمه(١) ، أو تقيده(٢) ، فيبقى أثره على عقد العمل خاضعاً للقواعد العامة تنظمه . ويميل القضاء ، فى

= المضربين ، إرتكابهم أفعالا تكون جريمة جنائية (نقض فرنسى ١٥ نوفبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ١٧) ، واحتلال العمال محل العمل (نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى باليه ١٩٣٨ — ٢ — ٥٥٢ ؛ وليون المدنية ٢ ديسمبر سنة ١٩٤٧ المشار إليه) ، ومفاجأة صاحب العمل بالإضراب دون إعطائه الوقت اللازم لبحث مطالبهم وتقدير أثرها على مشروعه (تولوز Toulouse المدنية ٩ نوفبر سنة ١٩٣٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٩ ، ص ٣٠ ؛ السين Seine المدنية ١٦ نوفبر ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٥٠ ، ص ١٠ ؛ وقارن ليون المدنية ٦ يناير سنة ١٩٣٨ المشار إليه) ، وعدم اتباع الإجراءات المتفق عليها فى اتفاق العمل الجماعى قبل إعلانه (السين Seine المدنية ٢٠ مارس سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى باليه ١٩٤٨ — ٢ — ٢٠ ؛ وجنح السين ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، المشار إليه ؛ ونقض فرنسى ١٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه) ، وكون الباعث على الإضراب لا يتصل بالمصالح المهنية (نقض فرنسى ٢٣ مارس سنة ١٩٥٣ ، داالوز ١٩٥٤ ، قضاء ، ص ٨٩ ، وتعليق لوفاسير LEVASSEUR ؛ إستئناف باريس ٩ يوليو سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٤ — ٢ — ٨٣٦٠ ؛ وانظر أيضاً كان Caen المدنية ٥ يناير سنة ١٩٥٤ المنشور معه ؛ وقارن إستئناف ديجون Dijon ٢٩ يناير سنة ١٩٣٩ ، جازيت دى باليه ١٩٣٩—١—٦١٨) ، أو تضمن الغرض منه إعتداء على سلطات صاحب العمل (السين Seine المدنية ٢٦ يونيو سنة ١٩٤٨ ، جازيت دى باليه ١٩٤٨ —٢ — ٧٠) . وانظر فى هذا كله ميان ومنيون ، المقالان المشار إليهما .

(١٢) أنظر لاتورنيرى LATOURNERIE ، القانون الفرنسى للإضراب ، ص ٥٦٦ ، والمراجع والأحكام المشار إليها فى هوامش ١ و ٣ و ٥ .

فقرة ٢٧٧ :

(١) مادة ١٢٤ من قانون العقوبات المعدلة بالمرسوم بقانون ١١٦ لسنة ١٩٤٦ ، والقانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٥١ وهى خاصة بالموظفين والمستخدمين العموميين ؛ والمادة ٣٧٤ عقوبات المعدلة بالمرسوم بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٤٦ والقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ ، وهى خاصة « بالمستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة فى المرافق العامة ، أو بعمل يسد حاجة عامة » .

(٢) المادتان ٢١ و ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالتوفيق والتحكيم فى منازعات العمل .

الأحكام القليلة التى أصدرها ، إلى إعتبار الإضراب واقفاً لعقد العمل(٣) ، ولا يتضمن ، من جانب العامل ، إنهاء له " إلا فى حالة الإضراب الذى يمتد ، وبحيث يظهر منه بجلاء أن العامل قد إعتبر عقده مفسوخاً ، وأنه قد إنصرف عن العمل نهائياً »(٤) . إنما إختلفت المحاكم حول حق صاحب العمل فى إنهاء العقد على أثره . فاعتبرت محكمة القاهرة الكلية الإضراب « خطأ جسيما » يجيز له إنهاء العقد « بدون تنبيه أو إنذار وبدون تعويض »(٥) . وذهبت محكمة الأزبكية الجزئية إلى العكس ، وأجازت للعامل " أن يطالب المدعى عليه بتعويض مقابل فسخ العقد فسخاً فجائياً "(٦) . ولعل فى ملابسات كل دعوى ما يبرر إختلاف الحكم فيها عن الأخرى : كان الباعث على الإضراب ، فى الأولى ، إكراه صاحب العمل على زيادة الأجور ، كما أن العامل فيها قد " إستمر فى تغيبه بعد رجوع زملائه وإنهاء إضرابهم رغم عدم مرضه كما إدعى " ، فيكون الفصل ، فى هذه الحالة ، " أساسه سلوك المستأنف عليه »(٧) . وكان الدافع إلى الإضراب ، فى الثانية ، " مجرد التذمر من تخفيض الأجر " ، كما أن صاحب العمل فيها بادر بفصل العامل ولم يدم إضرابه سوى يومين ، و" بغير أن يعطيه مهلة للبحث عن عمل آخر " (٨) . وقد كان الأولى أن تقرر محكمة القاهرة إنهاء عقد العمل ،

---

(٣) القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ ، المحاماة ، السنة ١٨ ، ص ١٧١ ؛ الأزبكية الجزئية ٢٠ فبرير سنة ١٩٣٦ ، المحاماة ، السنة ١٧ ، رقم ٤٥٩ ، ص ٩١٤ .

(٤) الأزبكية الجزئية ٢٠ فبراير سنة ١٩٣٦ المشار إليه ؛ وانظر أيضاً القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ المشار إليه .

(٥) القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ المشار إليه : « ويمكن أن يعتبروا (العمال) باضرابهم أنهم لا يريدون احترام مااتفقوا عليه وأرادوا بعملهم هذا واستمرارهم فيه أن يكرهوا صاحب العمل ليرغموه على زيادة لم يتفق عليها . وإزاءتوقفهم عن العمل بالأجر المتفق عليه يكون لصاحب المصنع الحق فى فصل المتوقفين عن العمل بلا حاجة إلى تنبيه واستخدام غيرهم بمصنعه منعاً من تعطيل أعماله والإخلال بتعهداته قبل الغير » .

(٦) الأزبكية الجزئية ٢٠ فبرايرسنة ١٩٣٦ المشار إليه .

(٧) القاهرة الكلية ٢٠ مايو سنة ١٩٣٧ المشار إليه .

(٨)الأزبكية الجزئية ٢٠ فبراير سنة ١٩٣٦ المشار إليه .

فى خصوص تلك الدعوى ، دون إشارة إلى أثر الإضراب على عقد العمل .

ورأينا التفرقة ، بين الإضراب الذى يقصد به تعديل بنود العقد ، كإنقاص ساعات العمل ، أو زيادة الأجر ، والإضراب الذى يهدف به إلى غرض غير متصل بالعقد ، كالإضراب السياسى ، أو إرغام صاحب العمل على فصل عمال يريد إبقاءهم ، أو إعادة عمال فصلهم ، والإضراب الذى لا يراد به سوى إكراه رب العمل على تنفيذ ما رتبه العقد فى ذمته من التزامات ، أو ما وضعه القانون على عاتقه من قيود .

فالنوع الأول ، الذى يقصد به إلى تعديل العقد ، ينتهى به عقد العمل ، لأن إرادة المضربين ظهرت واضحة فى إنهائه . ولا يهم بعد ذلك ثبوت نيتهم فى العودة إلى العمل ، فلا تعنى هذه النية غير رغبتهم فى إبرام عقد جديد يحتوى على بنود أفضل ، معتمدين ، فى دفع صاحب العمل إليه ، على الإضراب سلاحاً مسلطاً على أمواله : لا يعدو الإضراب ، فى هذه الصورة ، أن يكون إفصاحاً صريحاً عن رغبة المضربين فى إبرام عقد جديد يتضمن لهم حقوقاً أكثر ، وتعبيراً ضمنياً عن إرادتهم فى إنهاء العقد الذى يربطهم بصاحب العمل(٩) . فهو ، فى عبارة مجملة ، إنهاء للعقد القائم ، وتوجيه إيجاب لإبرام عقد جديد(١٠) . ولا عبرة بالقول بأن نية المضربين واضحة فى بقاء العقد ، مع الرغبة فى تعديله ، دون أدنى مساس بوجوده(١١) ، إذ ليس العقد سوى إتفاق الطرفين على عدد من البنود ، وتعديلها يعنى إبرام عقد جديد »(١٢) .

ولكن النوع الثانى ، الذى يكون الغرض منه مستقلا عن العقد ، لا يترتب عليه سوى وقف عقد العمل ، لأن نية المضربين ظاهرة فى بقائه ، وإن اتجهت إرادتهم إلى تعطيل تنفيذه بغية الضغط على صاحب العمل فى بعض

(٩) قارن پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٧٦ ؛ كاپيتان وكيش ، دروس ، ص ٣٠٦ ؛ والموجز ، ص ٤١٤ .

(١٠) قارن جراڤييه ، المرجع السابق ، ص ١٣٥ .

(١١) زيلمانو ، المرجع السابق ، ص ٢٠٠ — ٢٠٣ ؛ وقارن الأستاذ حسين عامر ، إلغاء العقد ، فقرة ١١١ .

(١٢) پلانيول وريبير ، المرجع السابق ، ص ١٦٠—١٦١ ؛ آميليه ، المرجع السابق ، ص ١٦٠ — ١٦١ .

الأحوال ، وعلى السلطات العامة فى البعض الآخر(١٣) . وكما لايكفى الامتناع عن العمل وحده لإنهاء العقد (١٤) ، كذلك لا يقوم بمفرده دليلا على توافر النية فى إنهائه(١٥) . وفى هذا برهان على فساد رأى القائلين بانتهاء عقد العمل ، حتى فى هذه الحالات ، على تقدير أن العقد المستمر ، إذا كان ذا مدة غير محددة ، يستلزم ، نظراً لقيام الحق دائماً فى إنهائه ، إستمرار إرادة كل عاقد فى بقائه ، ويختلط فيه إنهاؤه بالامتناع عن تنفيذه ، فلايستطيع العاقد أن يمتنع عن تنفيذه دون أن تتوافر لديه النية فى إنهائه . وعلى ذلك ، فإعلان إرادة العامل فى إنهاء العقد ، يتجسم ، طبقاً لرأيهم ، فى الامتناع عن تنفيذه ، ولايمكن لهذا الأخير أن يغير ، بمجرد نيته ، الآثار القانونية لأعماله(١٦) . على أن الإضراب ، وإن ظل عديم الأثر على وجود عقد العمل ، يعتبر مع ذلك ، إخلالاً عمدياً بتنفيذ الالتزامات الناشئة عنه ، يلزم المضربين ، وفقاً لقواعد المسئولية العقدية ، بتعويض رب العمل عما أحدثه به من ضرر(١٧) ، ويجيز لهذا الأخير أن يطلب الحكم بفسخه(١٨) ،

---

(١٣) آميليه ، المرجع السابق ، ص ١٦٢ .

(١٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٧٥ .

(١٥) پلانيول وريبير ، المرجع السابق ، فقرة ٨٧٨ .

(١٦) أنظر ، فى هذا الرأى ، جراڤييه ، المرجع السابق ، ص ١٣٧ — ١٣٨ ؛ جانزونى ، المرجع السابق ، ص ١٨٩ وما بعدها ؛ بايار ، المقال المشار إليه ، ص ٥٤٠ — ٥٤١ .

(١٧) جانزونى ، المرجع السابق ، ص ٢١٣ و مابعدها ؛ جراڤييه ، المرجع السابق ، ص ٩١ وما بعدها ؛ بنوا — لومى ، المرجع السابق ، ص ٢٩ — ٣١ ؛ وانظر ، فى عكس ذلك ، تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٨٥ — ٨٦ ؛ زيليانو ، المرجع السابق ، س ٣٠٨ وما بعدها ؛ ديلاهاى ، المرجع السابق ، ص ٣٣ ؛ وعلى وجه الخصوص دى موريون ، المرجع السابق ، ص ٦١ وما بعدها . وسند أصحاب هذا الرأى الأخير هو إعتبار الإضراب حقاً منحه القانون للعمال للدفاع عن مصالحهم الجماعية ، و لتحقيق نوع من المساواة بينهم وبين أصحاب الأعمال . هذا الرأى لا يستقيم مع مبادئ القانون المصرى الذى يعتبر فيه الإضراب ، فى بعض الحالات ، جريمة جنائية ، وفى الحالات الأخرى مجرد رخصة يخضع العمال فى استعمالها للمبادئ القانونية العامة .

(١٨) تيرلمون ، المرجع السابق ، ص ٨٥—٨٦ ؛ تعليق Z على نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٠٢ سيرى ١٩٠٣ —١— ٤٦٥ ؛ وأنظر ، فى عكس ذلك ، پيك ، فقرة ٣١٢ .

أو يعلنهم بفسخه ، نظراً لجسامة الخطأ ، دون لجوء إلى القضاء(١٩) . وفى هذه النتيجة تقريب ، من حيث الآثار العملية ، بين إعتبار الإضراب إنهاء لعقد العمل أو مجرد وقف له(٢٠) .

أما النوع الثالث ، الذى يقصد به إكراه رب العمل على تنفيذ التزاماته ، فهو تطبيق خاص للمبدأ العام فى الدفع بعدم تنفيذ العقد الذى يملكه ، بمقتضى المادة ١٦١ من التقنين المدنى ، كل طرف فى العقد الملزم للجانبين .

الفصل الثالث

فى الانتهاء العادى لعقد العمل

٢٧٨ — التفرقة ، فى انتهاء عقد العمل ، بين العقد ذى المدة المحددة والعقد ذى المدة غير المحددة ، ٢٧٩ — انتهاء العقد ذى المدة المحددة ، ٢٨٠ — انتهاء العقد ببلوغ سن التقاعد ، ٢٨١ — انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، ٢٨٢ — الحماية التى وفرت للعاقد ، فى القانون الفرنسى ، فى ظل المبادىء المدنية التقليدية ، ٢٨٣ — تطور القانون المقارن فى اتجاه حماية العامل بتوفير الاستقرار له فى الخدمة ، ٢٨٤ — انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى ظل التقنين المدنى القديم ، ٢٨٥ — انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى ظل التقنين المدنى وقانون العمل القديم ، ٢٨٦ — انتهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى قانون العمل الجديد .

٢٧٨ — التفرقة ، فى إنهاء عقد العمل ، بين العقد ذى المدة المحددة والعقد ذى المدة غير المحددة : تجد التفرقة بين عقد العمل ذى المدة المحددة وعقد العمل ذى المدة غير المحددة أهم آثارها فى كيفية إنهاء كل منهما : بينما ينتهى العقد ذو المدة المحددة بإنتهاء مدته ، ينتهى العقد ذو المدة غير المحددة بإرادة أحد طرفيه .

---

(١٩) پلانيول وريپير ، المرجع السابق .

(٢٠) أنظر بنوا — لوسى ، المرجع السابق ، ص ٣٤ ؛ تيرى ، المرجع السابق ، ص ١٩٠ — ١٩١ ؛ جانزوفى ، المرجع السابق ، ص ٢١١ ومابعدها .

٢٧٩ — إنهاء العقد ذى المدة المحددة : « ينتهى العقد بانقضاء مدته ، أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله » (١) . ويقع الإنهاء ، من تلقاء نفسه ، بانقضاء المدة ، أو بتنفيذ العمل ، دون حاجة إلى تنبيه أو إخطار بانتهائه (٢) . ولا يستطيع أحد العاقدين أن يلزم الآخر باستمرار العلاقات بينهما بعد حلول الأجل ، أو إنهاء العمل(٣) ، لأن التجديد الضمنى عقد جديد ، يجب ، لقيامه ، تراضى طرفيه ، ولا يمكن إلزام أحدهما بتعويض الآخر إذا رفض إبرامه(٤) . وقضت محكمة النقض الفرنسية ، تطبيقاً لهذه المبادىء ، بأن صاحب العمل ، الذى لا يجدد عقداً ذا مدة محددة ، ليس ملزماً بتقديم مبرر لعدم تجديده(٥) ، ونقضت الحكم الذى قضى للعامل بالتعويض لعدم تجديد العقد تأسيساً على فكرة التعسف فى فصله(٥) .

وإذا كان قد بدا للبعض ، فى الفقه الفرنسى ، ميلاً لمحكمة النقض الفرنسية لتشبيه رفض تجديد العقد ذى المدة المحددة بإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، فى خضوعه لقيد التعسف(٦) ، فإن أحد الحكمين ، اللذين إستند إليهما ، فى زعمه ، يتعلق ، فى الحقيقة ، بإنهاء عقد أصبح ، بتجديده مرات

فقرة ٢٧٩ :

(١) مادة ١/٦٩٤ مدنى ؛ ومادة ٧١/ (أولا) عمل .

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٤ ؛ رواست وديران ، فقرة ٣٣٤ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٧ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٥١٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢٦٧ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٤٩ — ٤٥٠ ؛ ونقض فرنسى ٢٩ يوليو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥٢٤ .

(٣) ڤانسان ، المرجع السابق .

(٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ بلانيول وريبير ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٥ — ١ — ٢٤٩ ؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٠٢ ، دالوز ١٩٠٤ — ١ — ٦٠ ؛ و١٨ ديسمبر ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٨ — ١ — ١٦٨ .

(٥) نقض فرنسى ٢٤ يونيو سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ —٢—١٣٨٨٤ .

(٦) كاميرلانك CAMERLYNCK ، التسوية بين التسريح وعدم تجديد عقد العمل ذى المدة المحددة ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١ — ١ — ١٦٥٥

عديدة ، ذا مدة غير محددة(٧) ، وإعتبر صاحب العمل متعسفاً فى فصل عامل، أمضى ثمانية وعشرين عاماً فى خدمته ، لأن المدير العام فى المشروع يكرهه(٨) ، ويتعلق الحكم الآخر بعقد موسمى ، لم يصبح ، وفقاً للرأى السائد آنئذ ، نظراً لصفته المتقطعة ، ذا مدة غير محددة رغم تجدده كل سنة(٩) ، ولكن كان للعامل ، بمقتضى إتفاق جماعى ، حق فى تجديده ، وإعتبر صاحب العمل ، الذى أهدر هذا الحق ، متعسفاً فى رفض تجديده(١٠) ، وكان حرياً بالمحكمة أن تؤسس التعويض ، الذى قضت به للعامل ، على إخلال صاحب العمل بالتزامه الناشىء عن الاتفاق الجماعى ، لا على فكرة التعسف (١١) . والحق أن تجديد العقد ذى المدة المحددة يعتبر رخصة ، بمنأى

(٧) راجع سابقا ، فقرة ١٦٨

(٨) نقض فرنسى ١٨ يوليو سنة ١٩٦١ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦١ — ٢ — ١٢٣١٧ .

(٩) ومع ذلك ، تعتبر محكمة النقض الفرنسية ، الآن ، هذا العقد « ذا مدة كلية غير محددة » ، راجع سابقاً ، فقرة ١٦١ ، هامش ٤٥ .

(١٠) نقض فرنسى ٣٠ مايو سنة ١٩٥٨ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٨ ، ص ٦١٦ .

(١١) وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الجنائية) اعتبرت صاحب العمل الذى امتنع عن تجديد عقد العمل الموسمى ، للموسم التالى ، لأربعة عمال ، كانوا مرشحين لانتخابات مندوبى العملة فى مشروعه (راجع سابقاً ، فقرة ٦٢) مرتكباً لجنحة الاعتداء على حرية إختيار مندوبى العملة ، لأنه قصد ، بعدم التجديد ، إسقاط ترشيحهم ، (نقض فرنسى ، جنائى ، ٢٠ أكتوبر ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٨) فانه قد ورد ، فى أسباب الحكم ، أن عقود هؤلاء العمال قد تجددت ، بانتظام ، منذ عدة سنوات ، مما يجعل عقودهم ذات مدة كلية غير محددة . بقى أن نشير إلى حكم لمحكمة النقض الفرنسية فى ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، الذى عرض ، فى الفهرس الخمسى السابع عشر للجازيت دى باليه (جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٢٢ ، ص ٧٩٣) ، على أنه إعتبر عدم تجديد العقد الموسمى ، لإعاقة النشاط النقابى للعامل ، خطأ يلزم صاحب العمل بالتعويض . والحقيقة أن هذه الإشارة خاطئة ولا يتعلق هذا الحكم ، وفقاً لما نشر فى مجموعة دالوز ، التى أشير إليها فى الفهرس المذكور (دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٦١٨) بتجديد عقد محدد المدة . ويمكن القول ، بناء على هذا ، أنه لايوجد حكم واحد ، على قدر علمنا ، إعتبر عدم تجديد صاحب العمل لعقد محدد المدة ، بعد إنتهاء المدة المحددة فيه ، تعسفاً منه .

عن التعسف ، تخضع لمطلق تقدير العاقد ، وليس حقاً يمكن أن يرد التعسف على إستعماله(١٢) .

وينتهى العقد قبل حلول الأجل ، أو إنتهاء العمل ، باتفاق العاقدين على إنهائه(١٣) . إنما لا يستطيع أحدهما ، قبل ذلك ، أن يستقل بإنهائه ، وإلا كان ناقضاً للعقد ، ويلتزم بتعويض العاقد الآخر عن الضرر الذى لحقه من هذا الإنهاء(١٤) ، ولو كان مدفوعاً « ببواعث شريفة جداً »(١٥) ، أو توافر لديه مايدعوه إلى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة(١٦) ، كعدم كفاية العامل فى تجربة لم تذكر فى العقد (١٧) ، أو عدم كفايته المهنية على العموم(١٨) ، أو فشل الممثل ، تماماً ، فى تمثيل دوره على المسرح (١٩) ، أو قيام صعوبات فى سبيل تنفيذ المهمة نظراً لديانة الممثل التجارى(٢٠) :
وقد تجاهلت محكمة الإستئناف المختلطة هذه المبادىء ، على وضوحها ، حين قضت بأن عقد العمل لمدة معينة « قد أبرم على تقدير أن (السيد) سيكون قادراً على المضى فى العمليات التى من أجلها إستخدم العامل » ،

(١٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥٩ .

(١٣) *Mutuus dissensus* ؛ أنظر تيرى ، المرجع السابق ، فقرة ٤٦ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٤٨ .

(١٤) بلانيول و ريبير ، المرجع السابق ؛ إستئناف الإسكندرية ٢٣ يناير سنة ١٩٥١ ، مجلة التشريع والقضاء ، السنة ٣ ، ص٣٨٩ ؛ إستئناف روان Rouen ١٠ يونيو سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٩ — ٢ — ٤٤٥ ؛ وإستئناف پاريس أول فبراير سنة ١٨٧٣ ، دالوز ١٨٧٣ — ٢ — ١٦٦ .

(١٥) نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٩—٤—٢٢٣ .

(١٦) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٨١ .

(١٧) مارسيليا Marseille المدنية ٢٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، دالوز ١٩٣٠ ، ص٥٤٨ ؛ وانظر أيضا ترويس Troyes التجارية ٨ نوفمبر سنة ١٩٢٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٧ —٢—٣٣٥ .

(١٨) نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١١٩ ، ص ١١٨ .

(١٩) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٧ ؛ ص ٨١ .

(٢٠) إستئناف بيزانسون Besançon ٥ يوليو سنة ١٨٩٩ ، سيرى ١٩٠٣—٢— ١٧٧ .

لتستخلص أن فصل هذا الأخير ، قبل إنتهاء المدة ، لحالة الإعسار التى وقع فيها صاحب العمل ، لا تبرر للعامل المطالبة بتعويض يعادل الأجر الذى يستحقه إلى نهاية المدة ، « بل له الحق فقط ، لعدم إخطاره ، فى تعويض يسمح له بالبحث عن عمل آخر »(٢١) ، وأهدرت بذلك أثر الاتفاق ، فى العقد ، على مدة معينة ، على خلاف ما تقضى به نصوص القانون فى أثر العقود(٢٢) . ولم تكن أكثر حرصاً على إحترام هذه النصوص حين أجازت لصاحب العمل ، الذى إستخدم عاملاً لمدة محددة إضطر فى أثنائها إلى حذف وظيفته ، أن يستخدمه بنفس الأجر المعين فى العقد ، فى عمل آخر « يساوى العمل المتفق عليه أو يشابهه » ، بحيث لا يكون للعامل رفض تعديل العقد ، على هذه الصورة ، والمطالبة بتعويض عن « فقد الوظيفة » إلا « إذا كانت الخدمات الجديدة تختلف كلية عن الخدمات المتفق عليها »(٢٣) .

– جزاء إنهاء العقد قبل إنقضاء مدته : وبينما حدد الشارع ، فى التقنين المدنى(٢٤) ، عناصر التعويض عن مخالفة قواعد القانون فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، فإنه ، على نقيض حكم التقنين القديم(٢٥) ، أغفل بيانها عن إنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل نهاية مدته . وإختلاف نوعى العقد ، فى عنصر المدة ، يمنع تطبيق تلك النصوص على الحالة الثانية (٢٦) ، لأن العقد ذا المدة المحددة

---

(٢١) إستئناف مختلط ٢٧ مايو سنة ١٩٠٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢١ ، ص ١٣٤ .

(٢٢) مادة ١/١٤٧ مدنى التى كان حكمها مستفاداً من المواد ١٢٨/ ١٨٨ ومابعدها من التقنين القديم .

(٢٣) إستئناف مختلط ١٢ يونيو سنة ١٩١٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٤ ، ص ٤٢٠ .

(٢٤) مادة ٦٩٥ منه .

(٢٥) مادة ٤٠٣/٤٩١ منه .

(٢٦) پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦٤؛ دیران وڤیتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٥ ؛ كامیر لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٨٠ ؛ بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٦١ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٥ ، ص٣٣٩ ومابعدها ؛ ج . ساڤاتييه SAVATIER ، تعليق على نقض فرنسى ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٧ ، =

يلزم طرفيه إلى نهاية مدته ، ويرتب ، من ثم ، خلالها ، لكلا طرفيه ، حقوقاً مؤكدة ، لا يرتبها ، لهما ، العقد ذو المدة غير المحددة لما يقترن به من مكنة الانفراد ، فى أى وقت ، بإنهائه . ويتعين ، لذلك ، الرجوع إلى المبادىء العامة ، فى التقنين المدنى ، لتقدير التعويض ، وهى تقتضى أن « يشمل ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب »(٢٧) . ويؤدى تطبيقها ، إذا صدر الإنهاء المبتسر عن صاحب العمل ، إلى تقدير التعويض ، الذى يستحقه العامل ، بمجموع أجره خلال الفترة الباقية إلى نهاية المدة ، لأنه يمثل الخسارة التى أصابته ، ومن ثم ، الضرر المادى الذى لحقه ، نتيجة نقض العقد قبل حلول أجله . لهذا الحكم ، فى رأينا ، وضوح البديهية ، لأن العقد محدد المدة قد أنشأ للعامل حقاً فى الأجر ، المتفق عليه ، طيلة مدته ، ويؤدى نقض العقد ، قبل مضيها ، إلى حرمانه مما يستحقه منه خلال بقية المدة . ويجوز للعامل أن يطالب ، زيادة عليه ، بتعويض عن الضرر الأدبى ، إذا أصيب ، نتيجة للظروف التى أحاطت بفصله ، بشىء منه(٢٨) ، حين يمكن أن يتجاوز التعويض مجموع الأجر خلال المدة الباقية من عقده .

على أن تقدير التعويض بالأجر خلال بقية المدة ، كما قدمنا ، مجرد تطبيق للقواعد العامة فى تقديره ، وليس وليد قاعدة خاصة تضفى عليه الصفة الجزافية(٢٩) ، كالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار(٣٠) ، ليقضى

=ص ٣٠١ ؛ نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥٠ ، قضاء ، ص ٤٦٩ ؛ ١٣ فبراير سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ – ٢ – ١٣١٨٣ ، وتعليق بيزيير BIZIERE ؛ ٨ يناير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٦ ، ص ٧٩٣ : « من يطالب بمهلة الإخطار ، وتعويض عن الإنهاء التعسفى ، للإنهاء الانفرادى قبل إنتهاء مدة عقد العمل محدد المدة ، يستعمل عبارات غير صحيحة : الذى يطالب به ، فى الحقيقة ، هو التعويض الذى يبرره هذا الإنهاء » .

(٢٧) مادة ١/٢٢١ مدنى .

(٢٨) مادة ١/٢٢٢ مدنى .

(٢٩) Caractère forfaitaire .

(٣٠) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٣ .

به ، فى كل الأحوال ، للعامل ، دون إعتبار للضرر الفعلى الذى لحقه نتيجة فصله قبل إنتهاء المدة . فإذا أقام صاحب العمل الدليل على أن العامل لم يلحقه أدنى ضرر بأن وفق ، فور فصله ، إلى عمل يساوى ، على الأقل ، ذلك الذى فصل منه ، أو لم يلحقه سوى ضرر أقل ، بأن وجد ، خلال بقية المدة ، عملا آخر ، تعين ، حسب الأحوال ، رفض دعوى التعويض ، أو إنقاصه بقدر ماحصل عليه من أجر خلال بقية المدة ، لأن التعويض يكال على قدر الضرر ، ولا يستطيع القاضى أن يحكم للمدعى بتعويض عن ضرر لم يلحقه ، أو يزيد على الضرر الذى لحقه. إنما ليس على العامل أن يقيم الدليل على أنه لم يجد عملاً ، خلال بقية المدة ، رغم كدّه فى الحصول عليه ، لأن إنهاء العقد قبل نهاية مدته ، بإضاعته حقه فى الأجر خلال بقية المدة ، قد أنزل به ضرراً محققاً ، لاحاجة ، فى إثباته ، إلى دليل آخر .

ويميل القضاء الفرنسى (٣١) ، يؤيده الفقه (٣٢) ، إلى تطبيق هذه القواعد ، رغم الشك الذى تثيره ، فى سلامتها ، بعض العبارات فى أسباب أحكامه : « فى إنهاء العقد قبل مضى مدته ، يكون التعويض ، فى المبدأ العام ، مساوياً للأجر الذى يقبضه العامل على فرض إستمرار العقد إلى

---

(٣١) نقض فرنسى ٥ يونيو سنة ١٩٥٩ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ١٢ ؛ ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٢ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٦٠٥ ، وتعليق ج . ليون — كان G. LYON-CAEN ؛ السين Seine المدنية ٢٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٦ ، ص ٢٦٢ .

(٣٢) جروتل ، فقرة ١٣١ : « إذا كان الإنهاء بفعل صاحب العمل تقبل المحاكم ، أحياناً ، دون أن يعتبر هذا مبدأ قانونياً ، إعطاء العامل مجموع أجره فى الفقرة الباقية إلى الأجل العادى للعقد . ويجب ، لهذا ، ألا يكون العامل قد وجد وظيفة أخرى قبل هذا التاريخ . إنما ، فى رأينا ، لايستطيع صاحب العمل لوم العامل على عدم البحث عن وظيفة جديدة قبل التاريخ المحدد لانتهاء العقد ، لأنه ، بانهاء العقد مخالفة للقانون ، أخذ على عاتقه تبعة دفع مجموع الأجر للفترة الباقية » ؛ أوليبه ، ص ١٥٨ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢٦٩ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٥ ، والأحكام المشار إليها ص ٨٩٥ ، هامش ١ ؛ وبودرى — لاكانترى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٨٨٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٨٩٥ ، هامش ١ .

نهايته العادية ، إلا إذا أثبت صاحب العمل أن الضرر أقل منه » (٣٣) .
ويشمل هذا التعويض قيمة جميع التقدمات ، نقدية أو عينية ، التى لاتعتبر عوضاً عن نفقات يفرضها العمل(٣٤) . ولا يقدح ، فى هذا ، أن تردد محكمة النقض الفرنسية ، فى أسباب أحكامها ، أن التعويض عن الإنهاء المبتسر للعقد ذى المدة المحددة يجب تحديده على قدر الضرر الفعلى الذى لحق ضحيته ، « دون أن يكون ، بالضرورة ، مساوياً لمجموع الأجر فى المدة الباقية على نهاية العقد » (٣٥) ، لأنها تؤسس ، على هذه العبارة ، سلطة قاضى الموضوع فى إنقاص التعويض « لضآلة الضرر الذى لحق العامل منه » (٣٦) ، — لعثوره ، مثلا ، خلال المدة الباقية إلى نهاية عقده ، على وظيفة أخرى(٣٧) — ، أو لزيادة التعويض ، على مجموع الأجر ، لضرر جسيم لحقه ، نتيجة إنهاء العقد ، بعد عدة أيام من إبرامه(٣٨) ، أو ليدخل ، فى تقديره ، التعويض عن الضرر الأدبى الذى لحق العامل للظروف التى

---

(٣٣) إستئناف پو Pau ١٢ يونيو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٦٨ — ٢ — ٣٢٦ ؛ وپو Pau الإبتدائية ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣— ٢ — ١٧٣٠٢ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٨٠ .

(٣٤) نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٤٥ ، الدوسيه القانونى ، قانون العمل ، جزء ٢ ، ملزمة ٣٠/١ ، إنهاء عقد العمل محدد المدة ، ص ٤ —٥ ، رقم ٢٩ ؛ و ٥ يوليو سنة ١٩٤٦ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٧ — ٢ — ٣٣٦٩ ؛ و ٢٠ نوفمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، رقم ١٠٤ ، ص ٣٣٦ .

(٣٥) نقض فرنسى ١٢ يناير سنة ١٩٦٧ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٦٧ ، ص ٣٠٠ ، وتعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ؛ ٨ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٠٥ ، ص ٧٩٢ .

(٣٦) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٢ ، ص ٧٩٣ .

(٣٧) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١١ ، ص ٧٩٣ .

(٣٨) نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٧١ جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٩٨ ، ص ٩٨ .

أحاطت بفصله (٣٩)،أو لتنقض حكمه الذى قضى للعامل بتعويض يساوى أجره عن المدة الباقية إلى نهاية عقده، دون أن يرد على الدفع بأن العامل لم يتحمل أى ضرر، لقبضه تعويضاً حين فصله، وأنه إستطاع، سريعاً، إقامة محل لحساب نفسه(٤٠)، أو الذى أسس حكمه على « وجود مبدأ قانونى يقضى بإعطاء العامل، فى هذه الحالة، كل أجره عن المدة الباقية إلى نهاية عقد العمل، وأن التعويض عن إنهائه لا يتأسس على الضرر الفعلى الذى لحقه » (٤١). كما لا يقدح فيه أن تقضى بأن المدة المحددة لعقد العمل لا تعفى ضحية إنهائه المبتسر من الالتزام « بتبرير » الضرر الذى لحقه منه، لأنها خلصت، من تقرير هذه القاعدة، إلى أن العامل لم يقم، بهذا الإثبات، إذا وجد، فور فصله، وظيفة أخرى، ولم يخطر صاحب العمل بأنه باق تحت تصرفه، ولم يثبت أن هذه الوظيفة ذات أجر أقل، ومركز أدبى أدنى (٤٢)، وكان، فى الحقيقة، أكثر دقة أن تذكر المحكمة أن صاحب العمل قد أقام الدليل على أن العامل قد وجد، فور إنهاء عقده، عملاً آخر، لا يقل، مادياً أو أدبياً، عن العمل الذى تركه. وتقضى المحاكم الفرنسية، كذلك، بتعويض العامل عن الضرر الأدبى، الذى يصيبه، نتيجة إنهاء عقده قبل نهاية مدته، أو لوقائع أخرى إقترنت بفصله (٤٣).

أما عندنا، فقد كانت المادة ٤٠٣/٤٩١ من التقنين المدنى القديم تقدر التعويض، الذى يلتزم « السيد » بدفعه للعامل، بالأجر « عن جميع

---

(٣٩) نقض فرنسى ٢٤ يناير سنة ١٩٦٨، جازيت دى باليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٣١٠، ص ٧٩٣.

(٤٠) نقض فرنسى ١٠ أبريل سنة ١٩٧٥، جازيت دى باليه ١٩٧٥ - ١ - م ١٣٩.

(٤١) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة١٩٦٨، مستندات بليسييه، المرجع السابق، ص ٤٦٠.

(٤٢) نقض فرنسى ١٥ يناير سنة ١٩٦٩، جازيت دى باليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقما ١٣٠٨ - ١٣٠٩، ص ٧٩٣.

(٤٣) نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦١، مجموعة بران، رقم ١٠٥، ص ٣٢٨ (إنهيار عصبى لحق العامل نتيجة المفاجأة فى فصله)؛ ٣ يوليو سنة ١٩٦٧، جازيت دى باليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٣١٥؛ ص ٧٩٣ (إتهامات للعامل إقترنت بفصله)؛ وكذلك ٢٤ يناير سنة ١٩٦٨ المشار إليه.

المدة التى لا يتمكن فيها الخادم من إستخدامه عند غيره » . وليس ، فى هذه المادة ، على التفسير السليم ، خروج على المبادىء العامة فى تقدير التعويض ، لأن كل ما كانت تؤدى إليه هو عدم إلتزام صاحب العمل بتعويض العامل عن المدة التى يستخدم فيها ، لدى غيره ، بنفس الأجر الذى كان يتقاضاه عنده . ومع ذلك ، ذهبت محكمة الإستئناف المختلطة إلى أن « إذا كان العقد مبرماً لمدة معينة ، وفصل العامل قبل نهاية المدة ، فلا يكون مستحقاً للأجر المقابل للمدة الباقية إلى نهاية الأجل ، بل لتعويض يقابل كل الوقت الذى لا يستطيع فيه العثور على عمل جديد . فإذا لم يستطع المستخدم أن يثبت أنه إستحال عليه الاستخدام فى فترة معينة ، فإن قدر التعويض الذى يستحقه يكون متروكاً لتقدير القاضى » (٤٤) .

ورغم إلغاء المادة ٤٩١/٤٠٣ ، بصدور المجموعة المدنية الجديدة غير متضمنة لها ، فإن محاكم الموضوع تميل إلى الأخذ بظاهر نصها ، مؤيدة من بعض الكتاب(٤٥) ، على خلاف مبادىء القانون : يقتصر حق العامل

---

(٤٤) إستئناف مختلط ٢٨ يناير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٢ ، ص ٢٣٠ ؛ ١٩ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٤ ، ص ٦٥ ؛ ٢٢ مارس سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ٢٠٨ ؛ ٤ أبريل سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٢٢٦ ؛ ١٦ مايو سنة ١٩٣٤ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٢٩٠ ؛ ٩ يونيو سنة ١٩٣٧ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٩ ، ص ٢٦٠ ؛ و ٥ يناير سنة ١٩٤٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٦١ ، ص ٤٩ .

(٤٥) الدكتور اسماعيل غانم ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٦ ، الذى زعم أن القضاء الفرنسى يجرى على ذلك ، وأن ماقلناه فى مؤلفنا « الوجيز فى قانون العمل » ، والذى يتفق مع ماذكرناه فى المتن ، سنة ١٩٦٢ ، فى شأنه غير صحيح . ونكتفى ، رداً على زعمه ، بايراد مايقوله الفقه الفرنسى تفسيراً لقضائه : « إذا كان الإنهاء بفعل صاحب العمل ، يميل القضاء إلى تحديد التعويض ، الواجب للعامل ، بمبلغ الأجر المستحق حتى نهاية مدة العقد ، فضلا عن تعويض تكميلى إذا كانت ظروف الإنهاء تبرره » (أوليبيه ، ص ١٥٨) ؛ « يتخذ القضاء ، أساساً لتحديد مبلغ التعويض ، الأجر الذى كان يحصل عليه إذا كان قد بقى فى المشروع إلى حين التاريخ المتفق عليه . ولكن ، مع الأخذ بعين الاعتبار استرداد العامل لحريته فى العمل ، ويمكن أن يعمل لدى صاحب عمل آخر ، فانه يخصم ، من التعويض الذى قدره على الوجه المذكور ، الكسب الذى سيجنيه بإبرامه عقداً جديداً » (ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة

فى التعويض ، إذا أنهى صاحب العمل العقد قبل نهاية مدته ، على الأجر

=٤٧٠) . « إذا أنهى العقد ذو المدة المحددة ،بطريقة غير قانونية ، يظهر الضرر مساوياً للأجر الذى إستطاع الاعتماد عليه إلى الأجل العادى لعقده ، ولكن منطق هذه النتيجة يجد حداً له إذا وجد العامل وظيفة ، حين يكون الضرر جزئياً ، أو لا يكون سوى فوات ربح يتمثل ، إحتمالياً ، فى الفرق ، ماديا أو معنويا ، بين وظيفته الجديدة ، وعمله القديم ، (بروشار ، فقرة ١٩٢ ، والأحكام العديدة المشار إليها ص ١٥٠ ، هامش ٤ ؛وأنظر كذلك . ما ذكره الأستاذ جروتل فى مؤلفه ، سابقاً ، هامش ٢١ . وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد أكدت ، مراراً ، كما ذكرنا فىالمتن ، أن التعويض ، عن إنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل نهاية مدته ، يقدر على أساس الضرر الفعلى الذى لحق العامل منه ، دون أن يكون ، بالضرورة ، مساوياً لأجره عن المدة الباقية إلى نهاية العقد،فإنها كانت تقصد ، بهذا التأكيد، إحباط قضاء محاكم الموضوع ، الذى كان يتجه إلى جعل مبلغ الأجر خلال هذه المدة تعويضاً جزافياً ، لا صلة له بالضرر الفعلى ، بحيث يستحقه العامل،ولو لم يصبه الإنهاء بأدنى ضرر (أنظر ، على الخصوص ،بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣٦٦) . ونقضت، على أساسه ، حكماً قضى للعامل بتعويض يساوى أجره خلال المدة الباقية ، إستناداً إلى أنه « يعتبر مبدأ قانونيا، فى هذه الحالة ، إعطاء مجموع الأجر خلال الفترة الباقية إلى نهاية العقد ، وأن التعويض عن إنهاء العقد لا يقدر بالضرر الحقيقى الذى وقع » (نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٦٨ ، مستندات پليسييه، المرجع السابق ، ص٤٦٠). ولم تقصد محكمة النقض الفرنسية ، بتأكيدها هذا ، أن تقطع الصلة بين مجموع الأجر خلال الفترة الباقية وتقدير القاضى للضرر ، فهى تترك لقاضى الموضوع ، فى تقديره، سلطة بعيدة عن رقابتها ، ولا تعقب على تقديره للضرر الذى لحق العامل بمبلغ يساوى أجره خلال المدة الباقية على نهاية العقد (نقض فرنسى ٩ فبراير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١٣ ، ص ٧٩٣) .

والواقع ، كما ذكرنا فى المتن ، أن إنهاء العقد قبل نهاية مدته يحرم العامل من الأجر الذى يوفره العقد له ، خلال المدة الباقية إلى حين حلول أجله ، ويتعين، من ثم،الحكم له به ، إلا إذا أقام صاحب العمل الدليل على أن العامل ، بإبرامه عقد عمل جديد خلال تلك المدة ، لم يلحقه سوى ضرر أقل . ولا يكون الأمر كذلك إلا فى حالاتاستثنائية تكون مدة العقد بالغة الطول . فى دعوى كانت مدة العقد ٣٥ سنة،وأنهى بعد سبعسنوات منها ، رفضت المحكمة ، بحق،أن تحكم له بمبلغ يساوى مجموع أجره خلال ٢٧ سنة ،لأنه ، كما جاء فى أسباب الحكم، يكون مخالفاً للآداب أنيظل العامل عاطلا طيلة هذه المدةالطويلة التى تستغرقحياته العاملة(كانت سن العامل ٣٨ سنة) ، واضعاً نفسه تحت تصرفصاحب العمل ، ولايمكن أن يستبعد إحتمال عثوره على عمل يمكنه من تحمل مسئولياته وإعالة أسرته فى ظروف مريحة ، وإن لم يكن مساوياً، من كل الوجوه، لوظيفته السابقة(إستئنافروان Rouen ٢٠ فبراير سنة١٩٧٣، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص٦٦).

الذى يستحقه فى الفترة التى يعجز فيها عن الحصول على عمل آخر(٤٦) . بحيث لا تجوز له « المطالبة بأجره عن باقى مدة العقد »(٤٧) إلا إذا أقام الدليل « على أنه إستحال عليه الحصول على عمل فى المدة التى كان يسرى فيها العقد» (٤٨) ، وإن كان أجره ، فى هذه المدة ، يعتبر حداً أقصى للتعويض» (٤٩) . ذلك لأن العامل « إذا كان قد خسر أجر المدة الباقية للعقد » ، فإنه قد « إستعاد حريته فى التعاقد »(٥٠) ، كما أنه « ملزم بالسعى للرزق وعدم البطالة » (٥١) ، فضلا عن أن الشارع ، فى قانون عقد العمل الفردى ، لم يفرق ، فى تقدير التعويض ، بين إنهاء العقد ذى المدة المحددة قبل حلول أجله ، وبين إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بغير مبرر يجيزه(٥٢) .

لا يستند هذا القضاء إلى أساس فى القانون . فالعقد ذو المدة المحددة ينشىء للعامل ، فى ذمة صاحب العمل ، حقاً فى الأجر ، المتفق عليه فيه ، إلى نهاية مدته ، ويعتبر حرمانه منه ضرراً مادياً أصابه نتيجة إخلال صاحب العمل بإلتزامه ، ويتعين ، من ثم الحكم له به . فإذا نازع صاحب العمل فى قدر هذا التعويض ، مدعياً أنه يفوق الضرر الفعلى الذى لحق العامل، فإنه يتعين عليه أن يقيم الدليل على دعواه بإثبات حصول العامل ، فى اثناء

---

(٤٦) القاهرة التجارية الجزئية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٤٩ ، مجموعة المبادئ القانونية فى مواد عقد العمل ، للاستاذ مصطفى كامل منيب ، السابق الإشارة إليها ، رقم ١١٥ ، ص ٣٨٧ .

(٤٧) القاهرة لشئون العمال الجزئية ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢١٢٨ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) .

(٤٨) إستئناف القاهرة ٢٧ أبريل سنة ١٩٥٢ ، مجموعة المبادئ القانونية ، المرجع السابق ، رقم ١٣٤ ، ص ٤١٥ .

(٤٩) القاهرة التجارية الجزئية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٤٩ ، وشئون العمال الجزئية ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ المشار إليها .

(٥٠) إستئناف القاهرة ١٨ مايو سنة ١٩٥٤ ، المرجع فى قانون عقد العمل الفردى ، للأستاذ كامل محمد بدوى ، طبعة سنة ١٩٥٥ ، رقم ٣٩٨ .

(٥١) الأستاذ على العريف ، شرح قانون عقد العمل الفردى ، الطبعة الأولى مكررة ، سنة ١٩٥٤ ، فقرة ٤٦ .

(٥٢) الدكتور محمد حلمى مراد ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، ص ٣٧٣ .

تلك المدة ، على أجر لقاء عمل أداه تنفيذاً لعقد عمل جديد . وقد أخذ الشارع ، فى المشروع التمهيدى للمجموعة المدنية ، بهذه القواعد التى تقضى بها المبادىء العامة ، فى المادة ٩٦٦ منه ، التى بمقتضاها ، إذ أنهى صاحب العمل العقد قبل نهاية المدة ، أو إنهاء العمل « إستحق العامل تعويضاً مساوياً للأجر الذى كان يحق له أن يتقاضاه ، لولا هذا الإنهاء(٥٣) ، إلى اليوم الذى كانت تنقضى فيه مدة هذا العقد ، أو إلى اليوم الذى كان ينتهى فيه العامل من العمل المتفق عليه » ، إنما لا يستحق التعويض كاملا ، على هذا النحو ، « إذا إستطاع صاحب العمل أن يثبت أن العامل يحصل ، من يوم خروجه ، على موارد من عمله تماثل تلك التى حرم منها بسبب الإنهاء (٥٣) قبل الأوان من حيث قيمتها الأدبية وإستقرارها » ،حين يتعين « تخفيض التعويض بما يناسب الأرباح التى جناها العامل على هذا الوجه »(٥٤) . وليس ، فى هذه النصوص، سوى تطبيق للمبادىء العامة فى

---

(٥٣) جاء ، فى الترجمة العربية للنص ، كلمة « فسخ» ، بدلا من إنهاء ، تعبيراً عن كلمة Résiliation .

(٥٤) كانت المادة ٩٦٦ ، المشار إليها ، توجب ، حال إنهاء صاحب العمل للعقد ذى المدة المحددة قبل نهاية مدته ، الحكم للعامل ، فى كل الأحوال ، بتعويض يساوى أجره خلال مهلة الإخطار « بغض النظر عن كونه اشتغل بعمل آخر فى خلالها أو لم يشتغل ، لأن هذا الحكم قد تقرر فى حالة إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة (أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٧٩) ، « فيجب من باب أولى أن نقرره إذا (أنهى) العقد قبل إنقضاء مدته المحددة » . والحكم ، الوارد فى المتن ، خاص بالفترة التى تجاوز مدة الإخطار ؛ وجاء ، فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ،تعليقاً عليه ، أنه « لايجوز أن يقرر كمبدأ مطلق أن العامل يستحق تعويضا عنها هو أجره طوال المدة ، لأن ذلك قد يترتب عليه إرهاق رب العمل والإخلال بالتوازن الاقتصادى للمشروعات الصناعية والتجارية . ولذلك يقرر النص أن التعويض عن الفترة التى تجاوز مدة الإخطار لايستحق كاملا إذا استطاع صاحب العمل أن يثبت أن العامل يتحصل من يوم خروجه على موارد من عمله تماثل تلك التى حرم منها بسبب الفسخ قبل الأوان . وظاهرطبعاً أن عبء الإثبات يقع على عاتق رب العمل . والمشروع يجارى فى ذلك بعض التقنينات الحديثة وعلى الأخص التقنين البلجيكى (م١٦ من قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الاستخدام) ، وكذلك القضاء الدولى (مجموعة احكام القضاء الدولى فى العمل ١٩٢٧ ، إيطاليا ، ن ٣٤) . وعبارة الفقرة الثالثة « موارد من عمله تماثل تلك التى حرم منها بسبب الفسخ من حيث قيمتها الأدبية واستقرارها ... » تستبعد الحالات التى فيها يشتغل العامل بتجارة شخصية غير مستقرة بعد ، أو يقبل الاشتغال بعمل ينزل بمستواه الأدبى ويجعل

تقدير التعويض(٥٥) .

والحقيقة أن تقدير التعويض بالمدة المحتملة لتعطل العامل ، دون إعتبار للمدة الباقية من العقد ، يهدر ، كما قدمنا ، إتفاق الطرفين على مدة معينة ، خلافاً لمبدأ القوة الملزمة للعقد التي تجعله بينهما بمثابة القانون(٥٦) . ويسوى ، في الجزاء ، بين الإنهاء المبتسر للعقد ذي المدة المحددة والإنهاء التعسفي للعقد ذي المدة غير المحددة ، رغم ما بينهما من فارق جوهري : العقد محدد المدة يلزم طرفيه إلى نهاية مدته ، فيمثل ، طيلة هذه المدة ، إستقراراً في الخدمة لا يوفره العقد ذي المدة غير المحددة ، الذي يستطيع العاقد ، في أي وقت ، أن ينفرد بإنهائه(٥٧) . ولذلك ، يكون أسوأ ما قيل في الدفاع عن الرأي الذي ننقده أن الشارع لم يفرق ، في تقدير التعويض ، بين إنهاء العقد ذي المدة المحددة قبل حلول أجله وإنهاء العقد ذي المدة غير المحددة دون مبرر يجيزه ، حين أن نصوص القانون ، كما أوضحنا ، قاصرة على الحالة الثانية وحدها ، ويمنع الفارق الأساسي بين العقدين من تطبيقها ، بطريق القياس ، على الحالة الأخرى .

وقد أيدت محكمة النقض الرأي الذي تقول به ، في دعوى جرت وقائعها في ظل التقنين المدني القديم ، عندما طعن ، أمامها ، في الحكم الذي قضى للمستخدم ، — وكان طبيباً أنهت إدارة المستشفى عقد العمل معه قبل نهاية مدته — ، بتعويض يساوي الأجر الذي كان يتقاضاه إلى نهاية مدة العقد ، تأسيساً على أن المحكمة التي أصدرته لم تتحقق ، قبل الحكم بالتعويض ، من أن المستخدم المفصول قام من جانبه بالسعي لإيجاد عمل له ، حين يتعين على هذا الأخير ، ليقضي له بالتعويض ، « أن يقيم الدليل على

من المسير استخدامه من جديد في مركز يوازي مركزه السابق» (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٧٤ — ١٧٥) . ونشير أن الفقرة الرابعة من المادة ٩٦٦ ، المشار إليها ، تقضي بأن «للقاضي كذلك أن يخفض التعويض إذا تبين له أن العامل المفصول قد دأب على الامتناع عن البحث عن عمل تتوافر فيه الشروط المشار إليها في الفقرة الثالثة .

(٥٥) مادة ٢٢١ مدني .

(٥٦) مادة ١/١٤٧ مدني .

(٥٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٤٨١ .

أنه لم يستطع أن يلتحق ، طيلة المدة التى يطالب بأجرها ، بعمل جديد » . فرفضت المحكمة العليا هذا الطعن ، بعد أن جاء ، فى الحكم المطعون فيه ، أنه ما دام صاحب العمل لم يقم دليلاً « على أن المدعى قد كسب من ناحية أخرى متصلة بعمله مثل ما كان يكسبه من المستشفى ، فلا مناص من الحكم له بمرتب المدة الباقية على أساس أنه لم يثبت أن المدعى فى هذه المدة تمكن من الإستخدام فى مستشفى آخر » (٥٨) .

ولا يستطيع صاحب العمل ، الذى أنهى العقد قبل نهاية مدته ، ليتخلص من الحكم عليه بالتعويض ، أن يعرض ، على العامل ، العودة إلى عمله ، بعد أن إنتهى عقد العمل فعلاً بينهما ، ولا يترتب ، من ثم ، على رفض هذا الأخير لطلبه سقوط حقه فى التعويض(٥٩) .

٢٨٠ — إنهاء العقد ببلوغ سن التقاعد : يعتبر عقد العمل ، حال تحديد سن معينة لتقاعد العامل ، لا تقل عن ستين سنة ، كما قدمنا ، عقداً ذا مدة قصوى(١) ، بحيث تكون السن المحددة أجلاً إتفاقياً ينتهى ، بحلوله ، عقد العمل ، من تلقاء نفسه(٢) ، دون حاجة إلى إخطار أو مهلة(٣) ، ولو كان بلوغ تلك السن قد وقع فى فترة مرض العامل ، حين كان عقد العمل ، فى أثنائها ، موقوفاً(٤) ، ولا يستطيع صاحب العمل فصله ، لأن

---

(٥٨) نقض ١٩ أبريل سنة ١٩٥١ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة الثانية ، رقم ١١١ ، ص ٦٦٩ .

(٥٩) نقض فرنسى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلى ١٩٤٢ ، قضاء ، ص ٢٢.

فقرة ٢٨٠ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ١٦٠ .

(٢) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٦٨ ؛ بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٦٩ ؛ كاميرلانك وج . ليون — كان ، فقرة ٢١٤ ؛ أوليبيه ، ص ٢٤١ .

(٣) نقض فرنسى ٢١ أبريل سنة ١٩٦١ مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦١ ، ص ٤٨٠ ، وملاحظات ج. سافاتييه J. SAVATIER .

(٤) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٠٩ ، ص ٩٩ .

إنهاء العقد ، حالئذ ، لا يعتبر فصلاً ، ولا تترتب عليه آثاره القانونية(٥) .

وقد تستمر علاقات العمل ، بعد بلوغ العامل السن المحددة فى العقد ، أو فى اللائحة ، لتقاعده ، ويتعين تكييف الوضع الناشىء عن إستمرارها . ذهب البعض إلى أن بلوغ سن التقاعد يضع ، عادة ، نهاية للخدمة ، فإذا رضى صاحب العمل باستخدام العامل بعد بلوغها ، كان ذلك منه إسداء لمعروف ، لا يجوز أن يرتب حقوقاً لهذا الأخير ، ويستطيع ، من ثم ، أن ينهى تلك العلاقات دون تثريب عليه(٦) . ولكننا نرى ، على نقيضه ، أن فى رضاء صاحب العمل عن إستمرار العامل فى خدمته ، نزولا ، من جانبه ، عن البند الذى يحدد ، فى العقد أو فى لائحة العمل ، للتقاعد سناً معينة ، فيستمر بين الطرفين ، عقد ذو مدة غير محددة ، محاط ، فى إنهائه ، بالضمانات التى وضعها القانون له ، إلا إذا دلت ظروف الحال على خلافه .

٢٨١ - إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة : وينتهى عقد العمل ذو المدة غير المحددة بإرادة أحد طرفيه(١) . وترجع مكنة الإنهاء ، على هذا الوجه ، فى رأى البعض ، إلى طبيعة ذلك العقد ، إذ يكون كل طرف فيه ، نظراً لعدم تحديد مدة معينة لتنفيذه ، قد أوفى بما ترتب فى ذمته بمقتضاه بمجرد قيامه بأول عمل لتنفيذه ، ويستلزم ، من ثم ، لاستمراره فى إنتاج آثاره ، دوام إتفاق الإرادتين على قيامه ، بحيث يعتبر العقد ، فى الحقيقة ، « عديداً من العقود الضمنية » تمد « من لحظة إلى أخرى » آثار الاتفاق الأول(٢) . إنما تعتبر مكنة الإنهاء ، فى رأى البعض الآخر(٣) ، إستثناء

---

(٥) نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٤ ، ص ١٦٤ ؛ ٢٠ يناير سنة ١٩٦٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٣٥٩ .

(٦) بولان ، المرجع السابق ، فقرة ٧٠ .

فقرة ٢٨١ :

(١) مادة ٦٩٤ /٢ مدنى .

(٢) جازل GAZEL ، تأثير إرادة الطرفين فى إلغاء وتغيير العقود ، رسالة ، تولوز Toulouse سنة ١٨٩٦ ، فقرة ١٢٧ ؛ وأنظر أيضا سيبليو SEBILIEAU ، إنهاء عقد إيجار الخدمات غير المحدد المدة ، رسالة ، بواتييه Poitiers سنة ١٨٩٦ ، ص ٢٣ .

(٣) بورمب PORÜMP ، إنهاء العقود ذات المدة غير المحددة بالإرادة المنفردة ، رسالة =

على قاعدة الأثر الملزم للعقد(٤) ، تفرضه ضرورة توقيت الالتزامات الناشئة عنه(٥) . فلو إستلزم إتفاق العاقدين لإنهائه ، لاستطاع أيهما ، برفضه الرضاء به ، أن يديم العلاقات الناشئة عنه إلى غير نهاية ، ويهدد ، بالتالى ، حرية العاقد الآخر(٦) . وليست مكنة الإنهاء ، لذلك ، خصيصة ينفرد بها عقد العمل عندما لاتحدد مدته ، بل هي صفة يشترك معه فيها كل العقود المستمرة غير محددة المدة(٧) . ولكنها تتفق ، فى عقد العمل بالذات ، مع علاقة التبعية التى يقع فيها أحد طرفيه ، وتمنع خضوع العامل لنظام يشبه الرق(٨) ، وتعتبر لهذا ، أحد مظاهر الحرية الفردية ، وتتعلق ، بالتالى ، بالنظام العام(٩) . فيلحق البطلان كل بند فى العقد يقصد به ، ولو فى شكل غير مباشر ، رفعها عن العامل(١٠) . أما بالنسبة لصاحب العمل ،

=باريس سنة ١٩٣٧ ، ص ٧؛وأنظر أيضا ديران وڤيتو ؛ جزء ٢ ،فقرة ٤٤٥ ؛ وقارن جوردان **JOURDAN** ، مهلة الإخطار ، رسالة ، باريس سنة ١٩١١ ، ص ١٢— ١٣ .

(٤) مادة ١٤٧ /١ مدنى .

(٥) ديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

(٦) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ديروسو ، المرجع السابق؛وأنظر نقض فرنسى ١٩ ديسمبر ١٨٦٠ ، دالوز ١٨٦١ —١— ١١٥ ، سيرى ١٨٦١ —١— ٥٠٤ .

(٧) أنتونللى **ANTONELLI** ، إنهاء عقد إيجار العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٤١— ٤٢ ؛ وأنظر المادة ١/٥٢٩ مدنى فى عقد الشركة ، والمادة ٥٦٣ مدنى فى عقد الإيجار ، والمادة ٥٤٦ مدنى فى الدخل الدائم .

(٨) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٥٧ .

(٩) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضا فول **FOULD** ، إنهاء عقد إيجار الأشخاص غير محدد المدة ، رسالة ، نانسى **Nancy** سنة ١٩٠٠ ، ص ١٣— ١٥ .

(١٠) قارن المادة ٦٧٨ /٢ مدنى والمادة ٢/٦٩٤ مدنى؛وراجع سابقاً ، فقرة ١٦٧ ؛ وأنظر أيضاً ديران وڤيتو ، المرجع السابق؛وتطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٦٧ (جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤٧ ، ص ٧٩٤) الذى قضى بأن البند ، فى عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، الذى يلزم العامل بأن يرد ، حال إنهائه ، نفقات تكوينه المهنى ، لايمكن تنفيذه إلا إذا كان المبلغ ، المطلوب رده ، يمثل نفقات فعلية ومحددة ، لاتقديراً جزافياً. فإذا كانت فترة التمرين التى قضاها العامل لم تستوجب نفقات حقيقية دفعها صاحب العمل ، تكون مطالبته بها منعدمة الأساس القانونى ، لأن صاحب العمل لايستطيع ، بطريق غير مباشر ، أن يقيد حق العامل ، الذى يستمده من قاعدة متعلقة بالنظام العام ، فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، بتحديد مبلغ مبالغ فيه ، وغير متناسب ، يدفعه حين إنهائه .

فإن المادة ٤٠٢/٤٩٠ من التقنين القديم ، بنصها على أن "لايجوز أن يكون إيجار المستخدمين والعملة والخدمة المنزلية إلا لزمن معين" ، قد جعلت توقيت العقد مفروضاً عليه أيضاً ، ولكن المادة ٢/٦٧٨ ، بعدها ، "بقصرها حرية إنهاء العقد طويل المدة قبل نهايتها على العامل ، قد أجازت إلزام صاحب العمل بالعقد إلى غير نهاية(١١). وإخلال هذا الحكم ، كما قدمنا(١١) ، بقاعدة المساواة التي يجب توفيرها للعاقدين في حق إنهاء العلاقات الناشئة بينهما(١٢) ، ليس العيب الوحيد فيه ، لأن نظام الإنهاء بإرادة العاقد يحقق أغراضاً إقتصادية ، كإحكام التوازن بين الإنتاج والحاجة إليه(١٣) ، وكالتخلي عن عمال لا ضرورة لهم ، أو لا فائدة فيهم(١٤) ، ويرفع ، تبعاً لهذا ، عن صاحب العمل أعباء تثقل ميزانية مشروعه ، وتزيد تكاليف إنتاجه . لذلك ، نجد القضاء الفرنسي ، لعموم المادة ١٧٨٠ من التقنين المدني عنده ، يحكم ببطلان البند الذي يؤدي إلى حرمان صاحب العمل من حرية إنهاء العقد(١٥) .

على أن حرية العاقد في إنهاء العقد ، التي رأى فيها الشارع الحديث حماية أساسية للفرد ، إن حققت له فوائد معينة ، كزيادة الأيدي العاملة أو إنقاصها تبعاً لحاجة صاحب العمل ، وكالإفادة من إرتفاع الأجور في فترات الرخاء بالنسبة للعامل(١٦) ، فإنها قد تكون ضارة بالعاقد الآخر ، لأن إستقلال

---

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ١٦٧ .

(١٢) أنظر ديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٠٨ .

(١٣) چوردان ، المرجع السابق ، ص ١٤ .

(١٤) قارن پلانيول وريپير ، المرجع السابق .

(١٥) السين Seine المدنية ١٥ مايو سنة ١٩٣٣ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٣ -٢-٣٩٣ ؛ ولو كان ذلك بطريق غير مباشر (أنظر السين Seine المدنية ٢٣ مايو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٢ -٢- ٣٣٨ .

(١٦) چوردان ، المرجع السابق ، ص ١٣- ١٤ . على أن البند الذي يقيد حق الإنهاء الإنفرادي لأحد العاقدين لايقع باطلا ، طالما بقي إستعمال هذا الحق ، مع وجوده ، ممكنا . فقضت محكمة النقض البلچيكية بصحة الشرط الجزائي الذي يتفق عليه لمصلحة العامل ، حال إنفراد صاحب العمل بإنهاء العقد ، ويقضي على هذا الأخير بأن يدفع ، حالئذ ، للعامل ، مبلغ يساوي مجموع المرتب الذي كان يتقاضاه حتى إحالته على المعاش في الوظيفة التي تركها لابرام عقد العمل ، والفرق بين المعاش الذي كان يستحقه قبل الدولة والمعاش الذي يدفع إليه من صندوق =

العامل بإنهاء العقد قد يلقى الاضطراب فى سير المشروع لدى صاحب العمل ، وإستقلال هذا الأخير به ، على وجه الخصوص ، بالغ الخطورة على العامل . ففضلا عن التعطل الذى يتهدده بعد إنهاء العقد ، بفقد العمل ، فإنه يكون ، فى أثناء تنفيذ العقد ، غير مستقر فى حياته ، ولا مطمئن على حال أسرته ، ويقع ، بالتالى ، لدى صاحب العمل ، فى تبعية قوية تجعله عرضة لتحكمه (١٧) . وإذا كان يكفى لحماية صاحب العمل ، فى العادة ، أن تقرر فترة يجب إنقضاؤها بين إخطار العامل له بالرغبة فى إنهاء العقد وبين إنقضاء العلاقات فعلا بينهما ، ليستطيع خلالها إستخدام عامل جديد ، فإن تقرير تلك الفترة ، عندما يصدر الإنهاء عن صاحب العمل ، لا يكفى ، على الدوام ، لحماية العامل ، الذى قد لا ينجح خلالها فى الحصول على عمل آخر ، فيكون ، مع وجودها ، عرضة للضرر الناشىء عن فقد العمل والتعرض للبطالة(١٨) ، بعد إنهاء العقد ، وضحية للشعور بعدم الاستقرار ، وفريسة للقلق النفسى الناشىء عنه ، فى أثناء قيامه . وتبين ، لذلك كله ، ضرورة التوفيق بين حق العاقد فى إنهاء العقد ومصلحة العاقد الآخر ، على الأخص العامل ، فى بقائه .

ويمكن ، من الوجهة التشريعية ، تحقيق هذا الغرض بأن يحرم على العاقد إنهاء العقد إلا إذا توافر لديه « مبرر جدى » لقطع علاقات العمل ، فلا يكون له حرية مطلقة فى الإنهاء ، بل حرية مقيدة بوجود مصلحة مشروعة تجيزه ، أو ضرورة تدعو إليه ، وإلا أخل بالتزامه قبل العاقد الآخر ، وحكم عليه ، لتعذر التنفيذ عيناً ، بتعويض الضرر الذى لحق هذا الأخير . وبذلك

= الضمان الإجتماعى (نقض بلجيكى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، المجلة الإنتقادية للقضاء البلجيكى ، سنة ١٩٧٠ ، ص ٥٢٧ ، وتعليق م . پاپييه — چامول M. PAPIER-JAMOULLE . ولا شك فى صحة هذا الاتفاق فى القانون المصرى الذى يجيز تقييد صاحب العمل بالمدة المتفق عليها مهما كانت طويلة .

(١٧) أنظر ، على وجه الخصوص ، موريل MOREL ، مهلة الإخطار ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ١٦— ١٧ .

(١٨) قارن پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٥ .

يقترب عقد العمل ذو المدة غير المحددة ، فى قوته الملزمة ، من العقد التبادلى عموماً دون أن يشتبه به . فبينما يبقى للعقد التبادلى تلك القوة بين طرفيه إلا إذا إنفسخ بطروء قوة قاهرة ، أو فسخ لخطأ أحد العاقدين ، يمكن إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بإرادة العاقد ، إما لقيام مصلحة فيه ، كعثور العامل على عمل أكثر أجراً ، وإما لتوافر سبب يدعو إليه ، وإن كان لا يعتبر خطأ فى جانب العاقد الآخر ، كاتهام الخادم فى جريمة سرقة ، وإما لوجود ضرورة توجبه وإن لم تتجمع فيها شروط القوة القاهرة ، كأزمة إقتصادية إضطرت صاحب العمل إلى خفض الإنتاج(١٩) . إنما يكون على العاقد الذى أنهى العقد أن يقيم الدليل على وجود « المبرر » الذى يجيز له إنهاءه(٢٠) .

لكن تغيير طبيعة العقد ذى المدة غير المحددة ، على هذا الوجه ، لم يبد ضرورياً لدرء مضار الحرية المطلقة فى الإنهاء عن العاقد ، خلال حقبة طويلة ، تمكن ، فى خلالها ، القضاء ، إلى حد كبير ، من تحقيق هذا الغرض ، بإعمال المبادىء العامة . وكانت نظرية التعسف فى إستعمال الحقوق هى الوسيلة الفنية التى لجأ إليها القضاء ، قبل الشارع ، للتضييق فى نطاق مكنة الإنهاء ، إلى جانب مهلة الإخطار التى كانت أداة منع الإنهاء الفجائى .

٢٨٢ — الحماية التى وفرت للعاقد فى القانون الفرنسى فى ظل المبادىء المدنية التقليدية : على أن توفير الحماية للعاقد ، على النحو المذكور(١) ، لم يكن يسيراً على القضاء الفرنسى ، لخلو التقنين المدنى ، كما أشرنا(٢) ، من قواعد تقيمها . ومع ذلك ، تأثرت المحاكم الدنيا ، فى وقت باكر ، باعتبارات

---

(١٩) قارن پلانيول PLANIOL ، تعليق على جرينوبل Grenoble المدنية ، دالوز ١٨٩٣-٢-٣٧٧ .

(٢٠) قارن كوڤيرو CUVÉREAUX ، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٠٧ ، ص ١٩ . وقد قال بهذه النظرية بعض الكتاب الفرنسيين فى تفسيرهم لنصوص القانون الصادر فى ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٠ ، أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٢ .

فقرة ٢٨٢ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨١ .

(٢) راجع سابقاً ، فقرة ١ [illegible]

العدالة ، وقضت للعامل بالتعويض عن إنهاء العقد فجأة(٣) ، وإنهائه « دون مبرر مشروع » (٤) ، واضعة بهذا ، على عاتق العاقد ، من ناحية ، إلتزاماً بإعطاء مهلة للعاقد الآخر بين إخطاره برغبته وبين قطع علاقات العمل فعلا معه(٥) ، ومقيدة ، من ناحية أخرى ، حقه فى إنهاء العقد بضرورة توافر « مبرر مشروع » يقع عليه عبء إثباته(٦) ، وإن ظهر ، فى بعض الأحكام ، خلط بين الإنهاء بغير مهلة والإنهاء دون مبرر(٧) . ولا يستند هذا القضاء ، فى الحقيقة ، على غير العدالة ، التى تدعو إلى تعويض الضرر الناشىء عن الإنهاء الفجائى ، أو غير المبنى على أسباب جدية(٨) ، وإن حاول القضاة تأسيسه على بعض النصوص(٩) . لكن المحكمة العليا لم تؤيد هذا الاتجاه ، ونقضت كل

---

(٣) أنظر مثلا إستئناف نانسى Nancy ٢٣ يونيو سنة ١٨٦٠ ، دالوز ١٨٦١–٢–٥٣ (الدعوى الثانية) ؛ إستئناف پاريس ١٩ مارس سنة ١٨٦٧ ، سيرى ١٨٦٧–٢–٨٥ ؛ إستئناف أورليان Orléans ٤ أغسطس سنة ١٨٦٥ ، دالوز ١٨٦٥ –٢– ١٢٨ ؛ وإستئناف ليون Lyon ٢٦ نوفمبر سنة ١٨٦٧ ، واستئناف جرينوبل Grenoble ٢٧ يونيو سنة ١٨٦٧ سيرى ١٨٦٨ – ٢– ٢٢٣ ؛ إستئناف ليون Lyon ٣ فبراير سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٤ –٢– ١١٩ ؛ وإستئناف شامبرى Chambéry ٨ يونيو سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٢ – ٢– ٢٧٥ . وأنظر فى عرض هذا القضاء موريل ، المرجع السابق ، فقرة ٥١ ؛ وأنظر أيضا الأحكام المشار إليها فيه ص ٤٢ هامش ١ ؛ وچورودان ، المرجع السابق ، ص ٣٦– ٣٨ .

(٤) أنظر مثلا إستئناف پاريس ١٦ مارس سنة ١٨٥٨ و١٢ نوفمبر سنة ١٨٥٨ ، سيرى ١٨٥٩ – ٢ – ٣٨٢ ؛ إستئناف روان Rouen ٩ فبراير سنة ١٨٥٩ ، دالوز ١٨٦١ – ٢ –٥٢ ؛ إستئناف پاريس ١٦ فبراير سنة ١٨٦٣ ، دالوز ١٨٦٣ –٢– ١٢٧ ؛ ١٧ أغسطس سنة ١٨٧٢ ، سيرى ١٨٧٢ –٢– ١٨٣ ؛ وأنظر ، فى عرض هذا القضاء ، ديروسو ، المرجع السابق ، ص ١١٣ وما بعدها ؛ وفول ، المرجع السابق ، ص ١٩ .

(٥) چورودان ، المرجع السابق ، ص ٣٦ .

(٦) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٦ .

(٧) چوردان ، المرجع السابق ؛ وقد ظهر هذا الخلط ، بعض الأحيان ، فى أحكام محكمة النقض الفرنسية ذاتها (أنظر موريل ، المرجع السابق ، ص ٦٤ ، والأحكام المشار إليها فى ص ٦٤ ، هامش ٣) .

(٨) موريل ، المرجع السابق ، فقرة ٥٢ .

(٩) أنظر فى ذلك موريل ، المرجع السابق ؛ وأنظر كذلك ميلهيه MILHET ، إنهاء عقد إجارة العمل غير محدد المدة ، رسالة ، بوردو Bordeaux سنة ١٩٠١ ، ص ٤٣ وما بعدها.

حكم قضى بالتعويض ، فى الحالة الأولى ، دون أن تثبت عادة نافذة أو نص فى العقد يقضى بإعطاء مهلة معينة(١٠) ، وفى الحالة الثانية دون أن يثبت خطأ فى جانب المدعى عليه(١١) ، مؤكدة ، بذلك ، أن للعاقد ، فى إنهاء العقد ، حقاً لا يحده إلا الاتفاق ، أو المسئولية عن فعل غير مشروع (١٢) .

وإضطر الشارع الفرنسى ، إزاء إحتجاجات العمال ، إلى التدخل لتنظيم إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، بقانون ٢٧ ديسمبر سنة ١٨٩٠ ، الذى ، بعد أن أكد حق العاقد فى إنهائه بإرادته المنفردة ، قرر أن الإنهاء ، على هذا النحو ، قد يترتب عليه الحكم بالتعويض للعاقد الآخر ، وأسهب فى بيان عناصر هذا التعويض ، وحرم على العاقدين التنازل مقدماً عن حقهم فيه(١٣) . وإذ كان القانون لم يبين الحالات التى يجب فيها الحكم بالتعويض ، فإن عبارة نصوصه ، لعمومها ، تتسع لحالة الإنهاء دون مراعاة مهلة ، ولحالة الإنهاء المشوب بخطأ العاقد الذى أنهى ولو راعى فيه المهلة(١٤) ، على خلاف رأى قصر نطاقه على الحالة الثانية وحدها (١٥) . ولم يكن للخلاف على نطاق القانون أثر عملى ، حيث سلم الجميع ببقاء أحكام القضاء بشأن المهلة كما كانت عليه قبل صدوره(١٦) . إنما ثار ، فى الفقه ، خلاف عميق

---

(١٠) أنظر مثلا نقض فرنسى ٥ أغسطس سنة ١٨٧٣ ، سيرى ١٨٧٣–١–٤٧٠ ؛ و١٧ مايو سنة ١٨٨٧ ، سيرى ١٨٨٧–١–٣٧٨ .

(١١) أنظر مثلا نقض فرنسى ٢٨ أبريل سنة ١٨٧٤ ، دالوز ١٨٧٤ –١– ٣٠٤؛و٥ فبراير سنة ١٨٧٢ ، دالوز١٨٧٣–١–٦٣ (الحكم الثانى) .

(١٢) أنظر أيضا : نقض فرنسى ١٠ مايو سنة ١٨٧٥ ، دالوز ١٨٧٥ –١–١٩٨ ؛ ١٠ مايو سنة ١٨٧٦ ، دالوز ١٨٧٦ – ١–٤٢٤ ؛ ٤ أغسطس سنة ١٨٧٩ ، دالوز ١٨٨٠ –١– ٢٧٢ ؛و١٨ يوليو سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٢ –١– ٥٨٥؛ وأنظر فى عرض هذا القضاء موريل ، المرجع السابق ، فقرات ٥٤ وما بعدها؛ چوردان ، المرجع السابق ، ص ٣٨ومابعدها ؛ فول المرجع السابق ، ص ٢٠ وما بعدها .

(١٣) أنظر هذا القانون فى فول ، المرجع السابق ، ص ٤١– ٤٢ .

(١٤) موريل ، المرجع السابق ، فقرات ٥٩ وما بعدها .

(١٥) پلانيول PLANIOL ، تعليق على السين Seine التجارية ٩ سبتمبر سنة ١٨٩٢ ، دالوز ١٨٩٣–٢–٥٤٥

(١٦) أنظر موريل ، المرجع السابق ، فقرة ٧٤ ؛ فول ، المرجع السابق ، ص ٤٥ ومابعدها ؛ وأنظر مثلا نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٥ –١– ٢٤٩ .

حول معنى خطاب القانون خاصاً بمسئولية العاقد عن الإنهاء إذا صحبته ظروف توجبها : ذهب البعض إلى أن مكنة الإنهاء ، التى يملكها العاقد ، أصبحت مقيدة بوجوب توافر « مبرر مشروع » (١٧) يجيزه ، يلقى عليه هو عبء إثباته ، ويكون القانون الجديد قد قيد ، على هذا الوجه ، إرادة العاقد بعد أن كانت مطلقة قبل صدوره(١٨) ، حين لم ير البعض الآخر ، فى هذا القانون ، سوى تأييد لما إستقر عليه قضاء محكمة النقض الفرنسية قبل إصداره ، فتبقى حرية العاقد فى الإنهاء على إطلاقها ، ولا يمكن إلزامه بالتعويض للعاقد الآخر إلا لخطأ يجب على هذا الأخير إثباته (١٩) . وأخذت محكمة النقض بالرأى الأخير ، وإستلزمت ، للحكم بالتعويض ، أن يقيم المدعى ، مع إثبات الضرر الذى لحقه ، الدليل « على الخطأ الذى إرتكبه المدعى عليه بتعسفه فى إستعمال الحق المقرر له فى إنهاء العقد بمفرد إرادته » (٢٠) . فلا يترتب على مجرد إنهاء العقد مسئولية العاقد الذى أنهاه ،

---

(١٧) Motif légitime .

(١٨) پلانيول PLANIOL ، تعليق على جرينوبل Grenoble المدنية ٢٣ يناير سنة ١٨٩٣ ، دالوز ١٨٩٣ - ٢ - ٣٧٧ ؛ وتعليق على إستئناف ديجون Dijon ٢٠ يونيو سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٧ - ٢ - ١٦١ ؛ وتعليق على نقض فرنسى ٢ مارس سنة ١٨٩٨ ، دالوز ١٨٩٨ - ١ - ٣٢٩ ؛ بودرى - لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرات ٢٩١٥ وما بعدها ؛ وأنظر فى عرض هذا الرأى فول ، المرجع السابق ، ص ٤٧ وما بعدها ؛ وديروسو ، المرجع السابق ، ص١٥٦ وما بعدها .

(١٩) سوزيه SAUZET ، دراسة المادة ١٧٨٠ الجديدة ، سنويات القانون التجارى ، سنة ١٨٩١ ، ص ٤٩ وما بعدها ، وص ٩٧ وما بعدها ؛ مونجان MONGIN ، حق الإنهاء فى إيجار الخدمات ، المجلة النقدية ، سنة ١٨٩٣ ، ص ٣٤٢ وما بعدها ؛ پيك ، فقرة ١١٩٦ ؛ وأنظر ، فى عرض هذا الرأى ، فول ، المرجع السابق، ص ٥٤ وما بعدها ؛ ديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٤٤ وما بعدها .

(٢٠) نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٨٩٧ ، دالوز ١٨٩٨ -١- ٥٤٠ ؛ ١٢ نوفمبر سنة ١٩٠١ ، دالوز ١٩٠١ -١- ٢٢ ؛ ١٦و ١٨ مارس سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٥ - ١ - ١٢٧ ؛ ٢٣ مارس سنة ١٩٠٤ ، دالوز ١٩٠٤ -١- ١٩٢ ؛ و٢٤ نوفمبر سنة ١٩٢٢ ، سيرى ١٩٢٤ - ١ - ٣١١ ؛ ٢ ينايرسنة ١٩٢٤ ، سيرى ١٩٢٤ -١-٢٦٨ ؛ و ٢٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز١٩٢٧ -١-٣٩ ؛ وأنظر ، فى عرض هذا القضاء، ديروسو ، المرجع السابق ، ص ١٦٥ وما بعدها .

ولا يلتزم هذا الأخير ببيان الأسباب الذى دعته إليه(٢١) . وعلى ذلك ، لا يكفى للحكم عليه بالتعويض أن يثبت العاقد الآخر قيامه بأداء التزاماته بأمانة ودقة ، بل يتعين عليه إقامة الدليل « على أن الإنهاء كان وليد خبث أو طيش » (٢٢) .

على أن القانون الصادر فى ٢٧ ديسمبر ١٨٩٠ ، وإن كان عديم الأثر على القضاء ، قد شجع المحاكم الفرنسية على التوسع فى معنى التعسف الذى يستوجب الحكم بالتعويض على العاقد الذى أنهى العقد ، وأدخل ، فى مدلوله ، فكرة الخطأ البسيط فى إستعمال حق الإنهاء ، حتى شمل ، فى الواقع ، الإنهاء دون مبرر ، وأصبحت فكرة « المبرر المشروع » تكمل فكرة التعسف فى إستعمال الحق(٢٣) . ولكن عبء الإثبات بقى على عاتق المدعى فى دعوى التعويض، العامل فى جل الحالات ، وهو إثبات ، فى أغلب الأحيان ، عسير عليه . وقد أدى هذا الاعتبار بالشارع الفرنسى إلى التدخل ، مرة أخرى ، بقانون ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨ ، الذى نص على « أن المحكمة ، لتقدير وجود التعسف ، تستطيع تحقيق ظروف الإنهاء ، ويجب أن يتضمن الحكم ، على أية حال ، السبب الذى يدعيه الطرف الذى أنهى العقد » (٢٤) . ويظهر ، من الأعمال التحضيرية للقانون ، أن الغرض منه قلب عبء الإثبات ، وتكليف صاحب العمل ، المدعى عليه فى جل الحالات ، « تبرير فصل العامل » (٢٥) . ومع ذلك ، حصرت محكمة النقض الفرنسية أثر القانون فى

---

(٢١) قارن أجن Agen ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٧ —٢—٤٨ ، وتعليق بلانيول PLANIOL .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٠ مارس سنة ١٨٩٥ ، دالوز ١٨٩٥ —١— ٢٤٩ ؛ ١٢ أبريل سنة ١٩١٠ و٧ مايو سنة ١٩١٣ ، سيرى ١٩١٣ —١— ٣٥٠ .

(٢٣) رواست ROUAST ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، دالوز ١٩٢٨ ، فقه ، ص ٥ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٧ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٨ .

(٢٤) أنظر هذا القانون فى شاريير CHARRIERE ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ذى المدة غير المحددة ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٢ ، ص ٦٣—٦٥ .

(٢٥) لوكنت LECOMTE ، إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، المجلة النقدية ، سنة ١٩٢٩ ، ص ٤٨٧ وما بعدها ، وص ٥٦٥ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ٥٦٧—٥٧١ ؛ =

تسهيل إثبات التعسف ، إنما يبقى عبؤه على عاتق المدعى(٢٦) ، ومن ثم لا يكون على صاحب العمل ، فى دعوى التعويض التى يرفعها العامل ، سوى الإدلاء بسبب الفصل ، ولا يكلف بإقامة الدليل على صحة ما يدعيه ، بل يتعين على هذا الأخير أن يثبت التعسف الذى يحتويه سبب فصله(٢٧) . وإستمر القضاء الفرنسى ، إلى حين العمل بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، يستلزم قيام المدعى بإثبات خطأ المدعى عليه فى إستعمال حقه فى إنهاء العقد(٢٨) . ولا يكتفى ، فى إثبات خطأ صاحب العمل ، بثبوت كذب المبرر الذى إدعاه لفصل العامل(٢٩) .

٢٨٣ — تطور القانون المقارن فى إتجاه حماية العامل بتوفير الاستقرار له فى الخدمة : على أن الحلول القضائية ، التى تتأسس ، كما قدمنا (١) ، على نظرية التعسف فى إستعمال الحق ، إن وفرت بعض الحماية للعامل ، لم تعد ، بعد تقدم الفكر الإجتماعى ، فى أعقاب الحرب العالمية الثانية ،

= بيكار PICARD ، فصل المستخدمين فى القانون الفرنسى ، مجلة العمل الدولية ، سنة ١٩٣١ ؛ ص ١ وما بعدها ، وعلى الخصوص ص ١٥ ؛ كابيتان وكيش ، الموجز ، فقرة ٤٩٣ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ — ٢ — ٨٥٢ .

(٢٧) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٩ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٣ .

(٢٨) أنظر أحكام النقض الفرنسية الآتية : ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣١ — ١ — ٨١٣ ؛ ٢٣ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٥٥٧ ؛ ٢ و ٧ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٢ — ١ — ٣٠٥ ؛ ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢ ، سيرى ١٩٣٢ — ١ — ٨٦ ؛ ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٢٥٠ ؛ ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ١٨٠ ؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٣ — ١ — ٣١٢ ؛ ١٠ مايو سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٣٧٨ ؛ ٤ يوليو سنة ١٩٣٤ ؛ جازيت دى پاليه ١٩٣٤ — ٢ — ٦٣٣ ؛ ١٤ مايو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ص ٣٨٠ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ص ٢٦٥ ؛ ٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ ؛ ٢٢ أغسطس سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ ؛ و ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، ص ١٦٤ ؛ وأنظر أيضاً بلى Belly المدنية ١٨ يناير سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، ص ١٧٨ .

(٢٩) أنظر سيناى SINAY ، الاتجاهات الحاضرة للقضاء فى التسريح الفردى ، دالوز ١٩٧٢ ، فقه ، ص ٢٤١ وما بعدها .

فقرة ٢٨٣ :

(١) راجع سابقاً ، فقرتى ٢٨١ و ٢٨٢ .

كافية لتوفير « الاستقرار فى الوظيفة » لمصلحته . ووجه الفقه الحديث ، إليها ، سهام النقد ، لقصورها عن إقامة حماية كاملة له(٢) . بل وإعترض على الأساس القانونى الذى تتفرع عليه ، وهو حق الإنهاء الإنفرادى لعقد العمل ذى المدة غير المحددة ، الذى يتقرر ، بالسوية ، لكلا طرفيه ، لأنه ، إن مكّن العامل ، دائماً ، بالاستقالة ، من إسترداد حريته ، والتخلص ، فى أى وقت ، من التبعية التى تثقله ، فإن التسريح ، الذى يملكه صاحب العمل فى حرية مطلقة ، بإفقاده العامل مورد رزقه ، يثير ، على خلاف الإستقالة ، مسائل خلقية ، وإجتماعية ، وإقتصادية ، بالغة الأهمية ، إذ لاوجه للمقارنة بين الضيق ، الذى قد يقع فيه صاحب العمل بترك العامل لمشروعه ، وبين الكارثة التى تحل ، بهذا الأخير ، بطرده منه (٣) . وتملى هذه المفارقة الواسعة ، فى الأثر ، بين الإستقالة والتسريح ، إختلاف النظام القانونى لكل منهما عن الآخر . ويبدا هذا الإختلاف فى الحلول التفصيلية لهما ، على نقيض المبادىء التقليدية التى تسوى ، تماماً ، بينهما (٤). فبينما ظلت الإستقالة خاضعة لنظرية التصرف القانونى فى التقنين المدنى ، إتجه الفقه الحديث بالتسريح إلى الفكرة اللائحية ، أو التنظيمية (٥) ، التى تضعه فى إطار نظرية المشروع (٦) ، بحيث لايظل عملاً فردياً ، يجريه أحد العاقدين ، ليتخلص من العقد الذى يربطه بالعاقد الآخر . بل يصبح إجراءً تنظيمياً ، يتخذه صاحب العمل ، فى نطاق المشروع الذى يرأسه ، لتوفير حسن سيره(٧) . ولايمكن ، من ثم ، أن يبرره إلا خطأ فردى ، يرتكبه العامل ، أو قصور ينسب إليه ، أو ضرورة إقتصادية ، أو فنية ، تتعلق بالعمل ، حين تملى ، فى هذه الحالة أو تلك ، مصلحة المشروع إتخاذه (٧) .

---

(٢) أنظر سينالى المقال المشار إليه ؛ وجاڤيلييه ، ص ٢٤٨ – ٢٥٠ .

(٣) كامير لانك CAMERLYNCK ، من التصوير المدنى للحق العقدى فى الإنهاء الإنفرادى إلى الفكرة اللائحية للتسريح ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٨ – ١ – ١٤٢٥ ، فقرة ٣ .

(٤) أنظر ، فى هذه الفروق فى القانون الفرنسى ، كامير لانك ، المرجع السابق .

(٥) Notion statutaire ، أو Conception statutaire

(٦) راجع سابقاً ، فقرات ٢٤ وما بعدها .

(٧) كامير لانك ، المقال المشار إليه ، فقرة ٥ .

فإن إنعدمت مصلحة المشروع ، فى إجرائه ، وقع التسريح غير مشروع . وعلى هذا الوجه ، يكون التسريح ، فى التصوير اللائحى أو التنظيمى ، إجراء إستثنائياً ، محصوراً فى حالات محددة ، لها شروط موضوعية ، وإجراءات شكلية ، معينة ، ليقع ، فى غير تلك الحالات ، أو دون إتباع هذه الإجراءات ، باطلاً ، لأنه وقع بغير حق ، لا تعسفاً فى إستعمال الحق (٨) . ويبقى عقد العمل ، كما كان ، قائماً بين طرفيه (٨) .

وقد خطا الشارع الفرنسى ، بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، خطوة هامة فى هذا الاتجاه الحديث ، ولكنها خطوة لم ترض طموح الفقه ، الفرنسى(٩) . وظل بعدها ، إلى الآن ، متخلفاً عن القانون الألمانى ، والقانون الإيطالى ، اللذين توفرت ، فيهما ، الحماية ، للعامل ، على وجه أكمل .

— **القانون الفرنسى** : ظل القضاء الفرنسى جامداً فى مواقفه ، صامداً لنقد الفقه(١٠) ، رغم تقدم الفكر الإجتماعى ، الذى يميل ، فى وضوح ، كما أشرنا ، إلى توفير الاستقرار فى العمل ، حماية للقائمين به (١١) ، حتى تدخل الشارع الفرنسى ، أخيراً ، بقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ (١٢) ، واضعاً ، لفصل العامل ، إجراءات شكلية ، منعاً للتسرع فى تقريره ، وإيضاحاً لأسبابه ، وقواعد موضوعية ، تضييقاً لنطاقه ، جماعها وجوب إستناده إلى مبرر ، أو سبب ، حقيقى وجدى يجيزه ، وشدد ، فى حدود معينة ، الجزاء على مخالفة قواعده (١٣) .

---

(٨) جاڤيلييه ، ص ٢٥٤ — ٢٥٥ .

(٩) أنظر پليسييه ، بونييت ، جروتل ، المراجع المشار إليها لاحقاً ، هامش١٣ .

(١٠) سيناى SINAY ، الاتجاهات الحالية للقضاء فى التسريح الفردى ، المقال المشار إليه ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١٩٥ وما بعدها ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرتا ٤٦٢ و٤٦٣ ؛ أو ليه ، ص ١٥٢ وما بعدها .

(١١) كامير لانك ، المقال المشار إليه .

(١٢) قانون رقم ٨٠٨ لسنة ١٩٧٣ (مواد ق . ١٢٢ — ٤ وما بعدها ، ول. ١٢٢ وما بعدها ، من تقنين العمل الفرنسى الجديد) ؛ أنظر هذا القانون فى مستندات پليسييه ، المجموعة المشار إليها ، ملحق ، ص ١٢٢ وما بعدها . وقد صدر بعده قانون ٣ يناير سنة ١٩٧٥ ، الخاص بالتسريح لأسباب إقتصادية ، سواء كان فردياً أو جماعياً .

(١٣) أنظر بليسيه PELISSIER ، إصلاح التسريح ، دالوز١٩٧٣ ، فقه ، ص٢٥٣=

- على صاحب العمل ، قبل إتخاذ قراره بفصل العامل، أن يدعوه إلى مقابلته ، بكتاب مسجل ، يذكر فيه موضوع الدعوة ، ويحدد له مكان الإجتماع وزمانه ، ليبدى له ، خلال إجتماعه به ، مبرر ، أو مبررات ، قراره ، ويستمع إلى أقواله(١٤) . ويجوز للعامل أن يصطحب معه ، خلال الاجتماع ، عاملاً آخر ، من بين عملة المشروع ، يختاره(١٥) . وأهمية هذا الإجتماع ، فى رأى الفقه الفرنسى ، واضحة ، لأن عدم المضى فى قرار

= وما بعدها ؛ الاتجاهات الأولى لمحكمة النقض فى فكرة السبب الحقيقى والجدى للتسريح ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص٢١ وما بعدها، بونتيت BONNE-TETE ، من فكرة الخطأ إلى فكرة السبب ، فكرة السبب الحقيقى والجدى فى قانون ١٣يوليو سنة ١٩٧٣ ،دالوز ١٩٧٤ ،فقه، ص١٩١وما بعدها ؛ جيروتل، فقرات ١١٤وما بعدها ؛ جاڤيلييه، ص٢٦٦ وما بعدها ؛ أوديني AUDINET ، إصلاح ناقص : قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ فى التسريح ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ - ١ - ٢٦٠١ ؛ بونو BONNEAU ، إصلاح حق التسريح ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣-٢- فقه ، ص ٦٤٢ وما بعدها ؛ أمسون AMSON ، وهم : إصلاح حق التسريح ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - فقه ، ص ٣٨٩ ، وما بعدها ؛ رامو RAMEAU ، المركز القانونى للعامل المفصول ، بطريقة غير قانونية ، ولكن لأسباب حقيقية وجدية ، دالوز ١٩٧٤ ، فقه ، ص ٧٩ وما بعدها ؛ ليندرى LEANDRI ، قيمة التسريح الذى يتقرر مخالفة لنصوص قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥- ٢ - فقه ، ص ١٩٣ ؛ ڤردييه VERDIER ، فى القانون الجديد للتسريح ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٦ ، ص ١ وما بعدها ؛ كوتورييه COUTURIER ، بطلان التسريح ، مجلة القانون الاجتماعى، سنة١٩٧٧ ، ص ٢١٥ وما بعدها ؛ مارو MARRAUD ، تعليق على إستئناف نانسى Nancy ٩ مايو سنة ١٩٧٤ ، مجلة القانون الاجتماعى ،سنة١٩٧٥ ، ص ٥٣١ ؛ تويلييه THUILLIER ، تعليق على نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، و ١٧ يناير سنة ١٩٧٤ ، و ٢٤ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ - ٢- ١٧٧٢٢ ؛ كاراكيلو KARAQUILLO ، تعليق على إستئناف ليموج Limoges ١٤ مارس بسنة ١٩٧٥ : دالوز ١٩٧٧ ، قضاء ، ص ١٢ ؛ چامو JEAMMAUD ، تعليق على نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر ١٩٧٦ و ٢ فبراير سنة ١٩٧٧ ، دالوز ١٩٧٧ ، قضاء ، ص ٥٤٤ ؛ وكذلك تيسييه ، فقرات ٧٥٣ وما بعدها ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٠٤ وما بعدها و ٢٩٨ ومابعدها و ٣٦٨ وما بعدها .

(١٤) ولا يجوز لصاحب العمل أن يذكر ، أمام القاضى ، أسباباً أخرى لفصل العامل ، غير تلك التى أبداها للعامل خلال إجتماعه به (إستئناف ليموج Limoges ٢١ مارس سنة ١٩٧٥ ، دالوز ١٩٧٦ ، قضاء ، ص ٤١٠ ، وتعليق كوتورييه COUTURIER) .

(١٥) ويجب أن يذكر للعامل ، فى الخطاب ، أن له الحق فى أن يصطحب هذا العامل معه .

مزمع إتخاذه ، أيسر من الرجوع فى قرار سبق إتخاذه(١٦) ، فضلاً عن تمكين العامل ، إذا كان مبرر الفصل يتعلق به ، من بيان وجهة نظره ، أو الدفاع عن نفسه (١٧) ، ويمنع ، على كل حال ، من وقوع العامل ضحية تسريح لا يعرف أسبابه (١٨) . ولا يجوز ، لصاحب العمل ، أن يرسل ، للعامل ، إخطاراً بفصله إلا بعد مضى يوم كامل على تاريخ المقابلة ، حماية ، لهذا الأخير ، من التسرع فى إتخاذه (١٩) .

وللعامل ، خلال عشرة أيام من تاريخ تركه العمل فعلاً ، أن يطلب إلى صاحب العمل ، بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول ، إعلانه بالأسباب ، الحقيقية والجدية ، لفصله ، حين يجب ، على هذا الأخير ، أن يخطره بها ، بذات الطريقة ، خلال العشرة أيام التالية لوصول طلب العامل(٢٠) . وليس عدم إجابة العامل ، فى هذه المدة ، إلى طلبه ، مجرد مخالفة لإجراءات تسريحه ، بل يعتبر عيباً جوهرياً ، يلحق الفصل فى موضوعه ، ويجعله ، بطريقة قطعية ، غير مستند إلى مبرر(٢١).

فإذا أغفل صاحب العمل هذه الإجراءات ، وفصل العامل بغير إتباعها ، يجوز للمحكمة أن تلزمه باتباعها(٢٢) ، فضلاً عن الحكم للعامل بتعويض لا يجاوز أجر شهر(٢٣) .

---

(١٦) پليسييه ، ، المقال المشار إليه ، ص ٢٥٤ .

(١٧) جروتل ، فقرة ١١٥ .

(١٨) كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠١

(١٩) چاڤيلييه ، ص ٢٧٤ .

(٢٠) پليسييه ، المرجع السابق ، ص ٢٥٦ .

(٢١) نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، (الدعوى الأولى)، دالوز ١٩٧٧ ، قضاء، ص ٥٤٤ ، وتعليق چامو JEAMMAUD ؛ وقرب نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٩ — ٤ — ٨٧ ؛ وانظر كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣٠٢ .

(٢٢) ولا يمكن أن يتأسس إلزام صاحب العمل باتخاذ تلك الإجراءات إلا على تقدير بطلان الفصل بغير إتباعها (قرب جروتل ، فقرة ١١٩) . ومع ذلك ، إذا كان فصل العامل قد وقع مشروعاً ، فلا جدوى ، فى الحقيقة ، من إتخاذ تلك الإجراءات بعد وقوعه (أنظر تفصيلات ذلك فى رامو ، المقال المشار إليه ، فقرات ١٠ وما بعدها) .

(٢٣) چاڤيلييه ، ص ٢٧٧ .

ونطاق هذه الإجراءات مقصور على المشروعات التى تستخدم ، على الأقل ، أحد عشر عاملاً ، ولا تنطبق إلا على العمال الذين إنقضت عليهم سنة ، على الأقل ، فى الخدمة . ويضاف إليها ، فى التسريح الفردى(٢٤) لأسباب إقتصادية ، وجوب الحصول ، وفقاً لقانون ٣ يناير سنة ١٩٧٥ ، على إذن به من إدارة العمل(٢٥) ، فضلا عن قواعد خاصة للتسريح الجماعى(٢٦) لأسباب إقتصادية (٢٧) ، تخرجه عن نطاق تلك الإجراءات(٢٨) .

- وقيد حق صاحب العمل ، فى فصل العامل ، بتوافر أسباب ، أو مبررات ، " حقيقية وجدية " (٢٩) لفصله(٣٠) . بل ويتعين عليه ، كما قدمنا ، الإدلاء بها إليه ، حين إجتماعه به ، وإبلاغه ، كتابة ، بها ، متى طلبها هذا الأخير منه . وهكذا أصبح حقه فيه مقيداً ، أو " مسبباً " (٣١) وفقاً لعبارة البعض فى الفقه الحديث(٣٢) ، يستند إلى مبرر حقيقى ، من ناحية ، وجدى ، من ناحية أخرى ، بعد أن كان ، قبل نفاذ القانون ، حقاً

(٢٤) Licenciement individuel .

(٢٥) كاتالا ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٠ .

(٢٦) Licenciement collectif .

(٢٧) أنظر ، فى ذلك ، جروتل ، فقرات ١٣٨ وما بعدها ؛ وعلى الخصوص چاڤيلييه ، ص ٣١١ وما بعدها .

(٢٨) المذكرة الإيضاحية لقانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، مستندات پليسييه ، ملحق ، ص ١٢٢ .

(٢٩) «Motifs réels et serieux » ، استبدلت ، فى الجمعية الوطنية ، كلمة « مبرر Motif » ، باصطلاح « سبب Cause » ، والذى له ، فى القانون ، معنى دقيق ، لا يتفق مع الحالة . إنما اقتصر التغيير على المادة ٢٤ أ ، وتركت ، فى المادة ٢٤ ن ، السابقة عليها ، عبارة « الأسباب الحقيقية والجدية » « Les causes réels et serieuses » . ولذلك ، يستعمل البعض ، فى الفقه الفرنسى ، هذا الاصطلاح الأخير (أنظر چاڤيلييه ، المرجع السابق) ، أو الاصطلاحين ، أحدهما بعد الآخر (أنظر كاتالا ، المرجع السابق ، فقرات ٣١١ وما بعدها) .

(٣٠) بونتيت ، المقال المشار إليه ؛ چاڤيلييه ، ص ٢٨٣ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرة ١١٧ ؛ كاتالا ، فقرات ٣٠٩ ومابعدها .

(٣١) "Un droit «causé»" .

(٣٢) كاتالا ، فقرة ٣٠٩ .

مطلقاً ، لا يرد عليه سوى قيد التعسف ، الذى يرد على كافة الحقوق .

والمبرر ، أو السبب ، الحقيقى ، هو المبرر ، أو السبب ، الموضوعى(٣٣) ؛ الذى يستبعد الأوهام(٣٤) ، والشعور الشخصى (٣٥) ، ويتصل إما بتنظيم المشروع ، وإما بشخص العامل أوكفايته(٣٦) . فهو يفترض أن الباعث على الفصل يمثل « حقيقة محسوسة ومادية » (٣٧) ، وتبعاً لهذا ، محددة (٣٨). والمبرر الجدى هو المبرر الذى يكون على درجة من الجسامة تؤثر فى علاقات العمل ، ويتعذر معه ، دون ضرر يلحق المشروع ، إستمرار العامل فى خدمته ، ويجعل ، بالتالى ، إبعاده عنه ضرورياً لحسن سيره (٣٩) .

فإذا كان فصل العامل لخطأ وقع منه ، يجب أن يكون خطؤه على شىء من الجسامة يبرره ، — على خلاف ما كان مستقراً فى القضاء الفرنسى(٤٠)،

(٣٣) Objectif .

(٣٤) Préjugés .

(٣٥) Convenances personnelles .

(٣٦) بونتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٢ ؛ إستئناف ليموج Limoges ٢١ مارس سنة ١٩٧٥ المشار إليه ؛ أنتونى Antony الابتدائية ٢٥ سبتمبر سنة ١٩٧٤ ، دالوز ١٩٧٥ ، مختصر ، ص ٦ .

(٣٧) "Une réalité concrète et objective» ؛ أنظر إستئناف ليون Lyon ٢ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٦ ، ص ١٤٥ .

(٣٨) قرب بونتيت ، المرجع السابق ؛ وإستئناف إكس-إن-بروڤانس Aix-en-Province ٢٨ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ — ٢ — ١٧٨٢٩ ، وتعليق أودينيه AUDINET .

(٣٩) تصريحات وزير العمل الفرنسى ، أمام الجمعية الوطنية ، فى بيانه عن مشروع قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، مشار إليه فى بونتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٣ ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرتا ٣١٥ و ٣٤٣ ؛ وأنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى إستئناف نيم Nîmes ٧ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٧ ، ص ١٤٥ ؛ جونس Gonesse الابتدائية ٢٣ أبريل سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — ٧٩٣ ، وتعليق لوران LAURENT ؛ وكذلك إستئناف ليموج ٢١ مارس سنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٤٠) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٢٤ نوفبر سنة ١٩٧١ (جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١٠٢) ، الذى=

رغم نقد الفقه(٤١) — ، ينعته البعض « بالخطأ الجدى » (٤٢) ، ويضعه فى مكان وسط بين الخطأ اليسير(٤٣) ، الذى لم يعد يجيز الفصل ، والخطأ الكبير(٤٤) ، الذى يجيز الفصل دون مهلة ، أو فسخ العقد فى عبارة دقيقة(٤٥) . وإذا كان فصل العامل لعدم إتفاقه مع صاحب العمل ، أو إنسجامه مع زملائه ، يجب أن يكون هذا الاعتبار ، أو ذاك ، حقيقياً ، له مظاهر مادية ، وعلى شيء من الأهمية ، بحيث يؤدى إلى إفساد علاقات العمل داخل المشروع ، ويمنع إستمرار العامل فيه دون ضرر يصيبه(٤٦) . وإذا كان فصل العامل يرجع إلى تنظيم العمل ، أو إعادة تنظيمه ، لا تقتصر سلطة القاضى على التثبت من حقيقة المبرر ، ليترك لصاحب العمل حرية

= نقض حكماً قضى للعامل بالتعويض عن التعسف فى فصله تأسيساً على أنه لم يرتكب ، فى تأدية وظائفه ، خطأ على درجة من الجسامة تبرر فصله ، لأن الخطأ الذى يرتكبه العامل يرفع عن فصله كل صفة تعسفية ؛ وأنظر ، فى هذا القضاء ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٧٩ ، هامش ١ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٠ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٥٥ ، هامش ٥ ؛ أوتييه AUTIE ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ، فقرة ٤٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٤٩ ، هوامش ١ — ٣ ؛ سيناى ، المقال المشار إليه ، ص ٢٤١ .

(٤١) ديران وجوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٥٥ — ٢ ؛ كامير لانك ، المرجع السابق ؛ سيناى ، المرجع السابق ، ص ٢٤١ — ٢٤٢ ، أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٣ .

(٤٢) **Faute sérieuse** ؛ أنظر كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٤٣ .

(٤٣) **Faute légère** .

(٤٤) **Faute grave** .

(٤٥) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٦ . ومع ذلك ، أراد البعض ، فى الفقه ، التسوية بين الخطأ الكبير والخطأ « الجدى » إن صح هذا التعبير . ولكن محكمة النقض الفرنسية لم تؤيده ، وإعتبرت هذا الخطأ الأخير ، كما ذكرنا فى المتن ، أقل جسامة من الخطأ الكبير (نقض فرنسى ١٠ يونيو سنة ١٩٧٦ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٢١ ، وتعليق پليسييه PÉLISSIER ؛ وكذلك إستئناف ليموج ٢١ مارس سنة ١٩٧٥ ، المشار إليه ، الذى ورد فيه أن « جدى لا يختلط بالكبير ، ويعنى واقعة لا تجعل فوراً ، ومطلقاً ، إستمرار علاقات العمل مستحيلا ، ولكن واقعة تمس ، على وجه دائم ، وضار ، حسن سير المشروع » .

(٤٦) كاتالا ، المرجع السابق .

مطلقة فى تقدير ملاءمة فصل العامل بناء عليه ، كما إستقر القضاء الفرنسى(٤٧) . بل يتعين عليه أن يراقب تقدير صاحب العمل ، وما إذا كان المبرر ، الذى يحتج به ، يفرض عليه فصل العامل ، أم كان يستطيع ، بإجراء آخر ، كتخفيض ساعات العمل ، الإبقاء عليه عنده(٤٨) ، لأن الشارع الفرنسى لم يكتف ، فى مبرر الفصل ، أن يكون حقيقياً ، بل إستلزم ، كذلك ، أن يكون جدياً(٤٩) ، وإن كان فصل العامل ، لأسباب إقتصادية ، أظهرها إلغاء الوظيفة(٥٠) ، أصبح تقدير جديته يدخل فى إختصاص السلطة الإدارية المنوط بها الإذن به ، تحت رقابة القضاء الإدارى ، وإنحسرت عنه ، تبعاً لهذا ، سلطة القضاء المدنى(٥٠) .

ورغم أن تقييد حق صاحب العمل ، فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، بقيام مبررات ، أو أسباب ، حقيقية وجدية ، كان يقتضى ، فى المنطق القانونى ، إلقاء عبء إثبات هذه المبررات ، أو الأسباب ، على عاتقه(٥١) ، — لأن على صاحب الحق أن يثبت توافر الشروط التى أوجبها القانون لاستعماله(٥١) — ، ليتفق القانون الفرنسى مع قوانين دول عديدة ، كألمانيا ، وبريطانيا ، وإيطاليا ، التى أوجبت ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على « مشروعية فصل العامل » (٥٢) ، فإن الشارع الفرنسى ، إذا كان لم يبق ، على عاتق العامل ، عبء إثبات كذب المبرر ، أو عدم جديته ، كما إستقر عليه القضاء قبل العمل بالقانون ، فإنه لم يلق ، كذلك ، على كاهل صاحب العمل ، عبء إثبات حقيقة المبرر وجديته . بل عهد إلى القاضى بمهمة

---

(٤٧) راجع سابقاً فقرة ٤٠ ؛ وأنظر لاحقا ، فقرة ٣٠١ .

(٤٨) چاڤيلييه ، ص ٣٠٢ — ٣٠٤ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٠٣ ، هوامش ٢٧٢ — ٢٧٤ ؛ بونتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٢ و ١٩٣ ؛ رامو ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، مع ذلك ، كاتالا (فقرة ٣٠٩) التى تكتفى بحقيقة المبرر لتركن ، مع قيامه ، إلى تقدير صاحب العمل فى ملاءمة فصل العامل .

(٤٩) چاڤيلييه ، ص ٣٠٢ .

(٥٠) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣١٠ .

(٥١) جروتل ، فقرة ١٢٣ .

(٥٢) پليسييه ، المقال المشار إليه ، ص ٢٥٦ ، رقم ٢ .

تقدير حقيقة وجدية الأسباب التى إدعاها صاحب العمل ، «ويكوّن إعتقاده من العناصر التى يقدمها الطرفان ، وعند الضرورة ، بعد إجراء كل التحقيقات التى يراها مفيدة» (٥٣) ، خروجاً على مبدأ حياده(٥٤) . فلا يحمل عبء الإثبات أى من طرفى الدعوى ، بل أصبح واجب القاضى ، الذى عليه تكوين إعتقاده من العناصر التى يقدمها طرفا الخصومة ، أو بجمعها بإجراء التحقيقات التى يراها مناسبة(٥٥) . على أن عجز صاحب العمل ، كما جاء فى الأعمال التحضيرية للقانون ، ينقلب لمصلحة العامل(٥٦) . فإذا فشل صاحب العمل فى إثبات حقيقة ، وجدية ، المبرر ، تعين إعتبار الفصل غير مشروع (٥٦) . وهذا يعنى إلقاء عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل(٥٧) . إنما كان يفضل هذا الاستنتاج نص بمضمونه ، أحجم الشارع الفرنسى عن وضعه خلافاً لمنطق قانونه(٥٨) .

وكانت التنظيمات النقابية تطالب بإعادة العامل إلى عمله جزاء على فصله بغير مبرر حقيقى وجدى يقتضيه(٥٩) . ولكن الشارع الفرنسى إكتفى

---

(٥٣) مادة ق . ١٢٢ — ١٤ — ٣ من تقنين العمل الفرنسى الجديد (مادة ٢٤ أو ٥ من قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه) .

(٥٤) أنظر ، فى مبدأ حياد القاضى ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٣٠ .

(٥٥) پليسييه ، المرجع السابق .

(٥٦) جاء ، فى أقوال وزير العمل ، أمام الجمعية الوطنية ، فى أثناء نظر القانون ، أن « على صاحب العمل ، فى مسألة الإثبات ، مسئولية خاصة فى أثناء الدعوى ... ولكن ، فى النهاية ، عجز صاحب العمل ، — إذا وجد عجز — ، يجب أن يتحول لمصلحة العامل » (مشار إليه فى پليسييه ، المرجع السابق) .

(٥٧) جروتل ، فقرة ١٢٣ ؛ پليسييه ، المرجع السابق ؛ جاڤيلييه ، ص ٢٨٥ ؛ وقرب بونتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٥ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، إستئناف أميان Amiens ٢٤ أبريل سنة ١٩٧٥ (جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٩٢) الذى قضى بالرجوع إلى المبادىء العامة ، وإلقاء عبء الإثبات على عاتق العامل إذا لم ينجح القاضى فى إستجلاء الحقيقة من العناصر ، المتعارضة ، التى قدمها طرفا الدعوى .

(٥٨) قرب جروتل ، المرجع السابق .

(٥٩) پليسييه ، المقال المشار إليه ، ص ٢٥٧ ، رقم ٣ .

بإعطاء القاضى سلطة إقتراح إعادة العامل إليه(٦٠) ، إذا كان قد أمضى سنتين ، على الأقل ، فيه ، ويعمل فى مشروع يزيد عدد عماله على عشرة(٦٠). فإذا لم يستجب صاحب العمل ، أو العامل ، إلى دعوته ، حكم ، لهذا الأخير ، بتعويض لا يقل عن أجر الستة أشهر الأخيرة(٦٠). أما العامل ، الذى لم تمض عليه سنتان فى الخدمة ، أو الذى يعمل فى مشروع لا يزيد عدد عماله على عشرة ، فليس له سوى المطالبة ، وفقاً للقواعد العامة التى كان يطبقها القضاء قبل العمل بالقانون ، بتعويض الضرر الذى لحقه ، نتيجة فصله بغير أسباب حقيقية وجدية(٦١) .

— **القانون الألمانى** : يُعترف ، فى التقنين المدنى الألمانى ، لكل عاقد ، فى عقد العمل ، بحرية إنهائه . ولكن هذه الحرية قد قيدت ، بالنسبة لصاحب العمل ، بقوانين خاصة . وإذا كان قد إكتفى ، فى قانون ٩ يوليو سنة ١٩٢٠ ، بفرض مهلة الإخطار عليه ، فإن قانون ٢٥ أغسطس سنة ١٩٦٩(٦٢) ، — الذى ينطبق على المشروعات التى تستخدم خمسة عمال على الأقل ، وعلى العمال الذين يبلغون الثامنة عشرة ، ولهم أقدمية ستة شهور على الأقل —، قد ضيق حقه فى فصل عماله ، بإحاطته بقيود دقيقة ، شكلية وموضوعية ، زادها ، حماية للعملة ، قانون ١٥ يناير سنة ١٩٧٢ ، الخاص بتنظيم المشروع (٦٣) .

فيقع فصل العامل ، وفقاً لقانون سنة ١٩٦٩ ، باطلا إذا كان « غير مبرر من الوجهة الإجتماعية »(٦٤) . ويلحق هذا الوصف كل تسريح لا يقوم على مبرر يتعلق بشخص العامل أو سلوكه ، أو على الضرورات الملحة

---

(٦٠) أنظر چاڤيلييه ، ص ٣٠٤ وما بعدها ؛ وليسييه ، فقرتى ٨٦٣ و ٨٦٤ .

(٦١) پليسييه ، المرجع السابق ؛ چاڤيلييه ، المرجع السابق .

(٦٢) وصدر قبله قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ الخاص « بالحماية من التسريح » ، أنظر هذا القانون فى إرلان ، التجارب الألمانية فى إشتراك العملة فى الإدارة ، المرجع السابق ، ملحق رقم ٦ ، ص ٢٥٠٩ وما بعدها .

(٦٣) راجع سابقاً ، فقرة ٦٣ .

(٦٤) «Injustifié du point de vue social» .

للمشروع التى تتعارض مع إستمرار العامل مستخدماً فيه . ويقع ، على صاحب العمل ، إقامة الدليل على الوقائع التى إستند إليها فى فصل العامل .

ويعمد القضاء الألمانى ، تفسيراً لنصوص القانون ، إلى الموازنة ، بدقة ، بين مصالح الطرفين ، ولايعترف بأن الفصل « مبرر من الوجهة الإجتماعية » ، إلا إذا بان له ، فى ضوء تقديره لهذه المصالح ، أن الفصل عادل ، ويقوم على أساس يتعلق بشخص العامل ، كعجزه عن إتباع الطرق الجديدة فى الإنتاج ، أو بسلوكه ، كإلقائه الاضطراب فى سير العمل ، أو يتعلق بالمشروع ، كإلغاء او ظيفة العامل ، تفرضه الضرورات الاقتصادية أو تمليه إعادة تنظيم العمل . بل يجوز ، فى هذه الحالة الأخيرة ، أن يفقد الفصل ، من الوجهة الإجتماعية ، مبرره إذا لم تراع الاعتبارات الإجتماعية فى تقريره . فالتسريح ، الذى تفرضه الضرورات الملحة فى المشروع ، يمكن أن يظهر ، إجتماعياً ، لا مبرر له ، إذا كان صاحب العمل يستطيع ، بغير اللجوء إليه ، تحقيق الغاية المرجوة منه ، أو إذا لم يقع الاختيار على ضحيته وفقاً للضوابط الإجتماعية المناسبة .

وللعامل أن يعترض ، على فصله ، لدى مجلس المنشأة ، — الذى يحاول ، متى إقتنع بصحة إعتراضه ، فض الخلاف ، مع صاحب العمل ، بطريقة ودية — ، وأن يطلب منه إبداء الرأى ، كتابة ، فى إعتراضه ، ليقدمه إلى المحكمة المختصة إذا لجأ إليها للفصل فيه .

فإذا لجأ العامل إلى المحكمة المختصة ، تستطيع ، متى إستبانت ، بعد مراعاة جميع الظروف الخاصة بالمشروع ، أو المحيطة بالعامل ، أن تقضى ببطلان تسريحه ، وبقاء علاقة العمل قائمة . ومع ذلك ، يجوز لها أن تحكم بفسخ العقد ، بناءعلى طلب صاحب العمل ، أو طلب العامل ، إذا وجدت أسباباً يفترض معها تعذر إستمرار التعاون بين الطرفين على نحو مثمر للمشروع ، حين تكتفى بالحكم للعامل بالتعويض .

وزاد قانون سنة ١٩٧٢ فى حماية العامل . وحرم على صاحب العمل فصل العامل قبل إبلاغ مجلس المنشأة بأسبابه ، وأخذ رأيه فيه ، وإلا وقع

فصله باطلا . ويجوز للمجلس ، خلال أسبوع من إبلاغه ، إبداء شكوكه لصاحب العمل ، فى سلامة القرار الذى يزمع إتخاذه ، مع الأسباب التى بنيت عليها هذه الشكوك . وعلى صاحب العمل ، إذا لم يقتنع بها ، أن يرسل إلى العامل ، صورة من قرار المجلس ، مع إخطاره بفصله .

ويستطيع مجلس المنشأة أن يعترض على فصل العامل فى عدة حالات ، مذكورة ، فى القانون ، على سبيل الحصر ، منها عدم مراعاة الأوجه الإجتماعية ، على وجه كاف ، فى إختيار ضحية الفصل ، وإستطاعة العامل الذى يراد فصله ، العمل فى وظيفة أخرى فى المشروع ، أو فى إحدى منشآته ، وإمكان بقاء العامل فى وظيفته مع فترة تدريبية ، أو بعد تغيير فى البنود العقدية قبلها هذا الأخير . ويترتب ، على إعتراض المجلس ، — فضلا عن تأييد دعوى العامل أمام المحكمة — ، إلزام صاحب العمل بإبقاء العامل فى وظيفته لديه إلى حين صدور حكمها فى الدعوى. ويجوز ، مع ذلك، للمحكمة إعفاؤه من هذا الالتزام إذا كان واضحاً أن إعتراض مجلس المنشأة غير ذى أساس، أو كانت دعوى العامل غير محتملة الكسب، أو كان إبقاء العامل فى وظيفته يشكل، على صاحب العمل ، عبئاً مالياً مبالغاً فيه(٦٥).

— **القانون الإيطالى :** يجوز ، وفقاً لأحكام التقنين المدنى ، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه(٦٦) ، مع مراعاة المهلة ، بل ، وفى حالة الخطأ الجسيم ، دون مراعاة أية مهلة . ومع ذلك ، نظم التسريح الفردى ، والجماعى ، فى سنة ١٩٥٠ ، باتفاقات جماعية . ولكن ، قضى بعدم دستورية المراسيم ، التى قررت إمتداد هذه الاتفاقات ، ولم تظل نافذة إلا فى بعض المسائل . فأبرم ، فى سنة ١٩٦٥ ، إتفاقان جماعيان ،

---

(٦٥) أنظر ، فى ذلك كله ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢١٨ ومابعدها ، وفى « التسريح غير العادى » الذى يقابل ، عندنا ، فسخ عقد العمل ، أو الفصل دون مهلة (راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦) فقرة ٣١٩ . وننبه إلى أننا إستبدلنا بعبارة « مجلس المشروع » ، الواردة فى المؤلف المشار إليه ، عبارة « مجلس المنشأة » ، ليتفق التعبير مع دراستنا لمساهمة العملة فى الإدارة فى ألمانيا الغربية (راجع سابقاً فقرة ٦٣) .

(٦٦) *Ad nutum*.

أدمجت أهم أحكامهما فى قانون ١٥ يوليو ١٩٦٦ ، الذى أخضع التسريح لشروط دقيقة ، على الأقل فى المشروعات التى لا يقل عدد عمالها عن خمسة وثلاثين عاملاً ، وإن كان لا ينطبق على كبار الهياكل(٦٧) .

— يجب إخطار العامل ، كتابة ، بقرار فصله . وللعامل ، خلال ثمانية أيام ، أن يطلب ، إلى صاحب العمل ، إبلاغه بأسباب قراره ، التى يتعين أن تصله خلال خمسة أيام . ولا يكون للتسريح ، الذى يجرى خلافاً لهذه القواعد ، أى أثر .

— وإذا كان قد أبقى على إمكان فصل العامل ، فى حالة الخطأ الجسيم ، دون مهلة ، فإنه تقرر بطلان فصله لأسباب تتعلق بالعقيدة الدينية ، أو السياسية ، أو النقابية . وعلق ، على وجه الخصوص ، الفصل مع المهلة على توافر مبرر مشروع يجيزه(٦٨) . هذا المبرر ، وفقاً للقانون ، قد يكون شخصياً(٦٩) ، جماعة إخلال العامل ، إخلالاً جسيماً ، بالتزاماته العقدية ، وقد يكون موضوعياً(٧٠) ، تكمن أسبابه فى نشاط المشروع وإنتاجه ، أو فى تنظيم العمل فيه .

وللعامل ، الذى ينازع فى صحة قرار فصله ، أن يلجأ ، خلال ستين يوماً ، إما إلى محاولة التوفيق عن طريق المكتب الإقليمى للعمل ، وإما إلى رفع دعواه أمام المحكمة المختصة ، وإما إلى إتخاذ الإجراءات الواردة فى الاتفاقات الجماعية . ويقع ، على صاحب العمل ، فى كل الأحوال ، عبء إثبات المبرر المشروع الذى يدعيه .

فإذا رأت المحكمة أن الفصل قد وقع بغير مبرر يقتضيه ، جاز لها ، فى ظل قانون سنة ١٩٦٦ ، الحكم على صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله خلال ثلاثة أيام . إنما لا يترتب على عدم تنفيذ هذا الحكم سوى القضاء

(٦٧) الهياكل ، كما قدمنا ، هم كبار المستخدمين (راجع سابقاً فقرة ٢٣) .

(٦٨) Motif justifié .

(٦٩) Subjectif .

(٧٠) Objectif .

للعامل بتعويض ، وضع القانون له حداً أدنى وحداً أقصى . وهكذا كان ، فى إمكان صاحب العمل ، وفقاً لهذه الأحكام ، فصل العامل دون مبرر مشروع يجيزه .

وقد رفعت ، عن صاحب العمل ، هذه المكنة بنظام العمال ، الذى صدر فى سنة ١٩٧٠ ، وأجاز للمحكمة ، حال عدم إعادة العامل إلى عمله ، أن تقضى على صاحب العمل بدفع الأجر لهذا الأخير ، إلى حين إعادته إليه .

ولم يكن التسريح الجماعى خاضعاً لقانون سنة ١٩٦٦ ، وثار ، فى شأن خضوعه لنظام سنة ١٩٧٠ ، جدل حسمته محكمة النقض ، بتخويلها قضاة الموضوع سلطة تقدير ما إذا كان هذا التسريح يرجع ، حقيقة ، لأسباب إقتصادية ، دون تقدير سلامة القرار فى شأنه(٧١) .

٢٨٤ — إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى ظل التقنين المدنى القديم :

أما عندنا ، فقد قضت المادة ٤٩٢/٤٠٤ من التقنين القديم بأنه « إذا لم تعين مدة الإيجار فى العقد ، جاز لكل من المتعاقدين فسخ العقد فى أى وقت أراد بشرط أن يكون فى وقت لائق للفسخ » . وقد أجمع الفقه (١) ، والقضاء(٢) ، على إعطاء القيد الوارد فى النص معنى ضرورة مراعاة مدة كافية تقع بين إعلان الرغبة فى الإنهاء وبين إنهاء العلاقات بين العاقدين فعلا به . فيكون الإنهاء « فى وقت لائق » إذا سبقته مهلة يستطيع العامل فيها البحث عن عمل جديد . وصاحب العمل البحث عن عامل آخر . أما إذا وقع الإنهاء فجأة ، دون أن يسبقه تنبيه العاقد وإعطاؤه فترة كافية

---

(٧١) أنظر ، فى ذلك كله ، كاتالا ، المشروع ، فقرة ٣٢١ .

فقرة ٢٨٤ :

(١) دى هلتس ، جزء ٣ ، رقم ٤٤٠ ؛ وقارن جرانمولان ، العقود ، فقرة ٥٦٥ .

(٢) أنظر مثلا إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر ١٩٣١ ، المحاماة ، السنة ١٢ ، رقم ٤٨٧ ؛ المحلة الكبرى الجزئية ١٤ فبراير سنة ١٩٣٩ ، المحاماة ، السنة ٢٠ ، رقم ٣٢٤ ؛ وإستئناف مختلط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٢ ، ص ٢٦٦ ؛ و١٧ يناير سنة ١٩٢٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٠ ، ص ١٤٠ .

« ليدبر أمره »(٣) ، كان « فى وقت غير لائق »(٤) ، وإستوجب الحكم بالتعويض الذى يترك تقديره للمحكمة « حسب ظروف كل قضية »(٥) . ولم ترفع إلى المحاكم ، فى الواقع ، إلا دعاوى العمال لفصلهم « فى وقت غير لائق » ، وقررت فيها أن حق المدعى فى التعويض لفصله لا يستند على غير إلتزام صاحب العمل بإعطائه مهلة معقولة للسماح له بالبحث عن عمل جديد(٦) . وعلى هذا ، يكون صاحب العمل قد أوفى بالتزامه ؛ فلا ينعى عليه إنهاء العقد « فى وقت غير لائق » ، إذا إحتفظ بالعامل ، بعد إبلاغه بالفصل ، « مدة معقولة » ليمكنه العثور على عمل آخر ، أو إذا أعطاه ، فى حالة عدم إستبقائه ، مبلغاً مساوياً لأجره طيلة الفترة اللازمة لحصوله على عمل جديد يعادل العمل الذى تركه(٧) .

ولكن القضاء سرعان ما تأثر باعتبارات العدالة ؛ ورأى « أن مجرد إعطاء مهلة للعامل ، لترك العمل ، لا يتنافى حتماً مع القول بأن الفسخ كان فى وقت غير لائق »(٨) ، وأدخل فى مدلول هذه العبارة الأخيرة « الفصل دون مبرر »(٩) . وتطرق ، بناء على ذلك ، إلى البحث فى أسباب الفصل ، وحكم بالتعويض للعامل ، ولو أعطى مهلة كافية ، إذا لم يستند فصله على « سبب مقبول »(١٠) « أو مبرر كاف »(١١) ، وحكم برفضه عندما

---

(٣) ويسمى الفصل حالئذ Renvoi intempestif .

(٤) الزقازيق الابتدائية ٥ مارس سنة ١٩٢٤ ، المحاماة ، السنة ٤ ، رقم ٦٣٧ .

(٥) إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ المشار إليه .

(٦) إستئناف مختلط ٩ فبراير سنة ١٩٣٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٠ ، ص ١٢٧ .

(٧) إستئناف مختلط ٣٠ مارس سنة ١٩٢٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٨ ، ص ٣١١ .

(٨) القاهرة الكلية ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٣١ ، المحاماة ، السنة ١٢ ، رقم ٥٠٩ .

(٩) Renvoi injustifié .

(١٠) طنطا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٥٦٧ ؛ وأنظر أيضاً إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المشار إليه .

(١١) إستئناف مختلط ٢١ مايو سنة ١٨٩١ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣ ، ص ٣٤٦ ؛ وأنظر أيضا ١١ مارس سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ١٧٧ .

تبين له ، من وقائع الدعوى ، أن الفصل كان له ما يبرره(١٢) . ويتأسس الحكم بالتعويض على تعسف صاحب العمل فى إستعمال حقه فى إنهاء العقد(١٣) ، ويكون الغرض منه تعويض العامل عن فقد العمل(١٤) . وقد سلم القضاء الوطنى (١٥) ، والقضاء المختلط (١٦) ، بهذا التفسير فى أحكام كثيرة لم تتناول عبء الإثبات ، هل يلقى على صاحب العمل ، فيكون عليه أن يثبت توافر « مبرر مشروع » لفصل العامل ، أم يلقى على العامل ، فيلزم بإقامة الدليل على إنعدام « المبرر المشروع » لفصله ، وإن كان أسلوبها يشعر بإلقاء عبء الإثبات على صاحب العمل(١٧) .

ولم يقف توسع القضاء فى تفسير القيد الوارد فى المادة ٤٩٢/٤٠٤ عند حدود نظرية التعسف فى إستعمال الحق ، « حتى يحقق الانسجام بين التشريع وبين الضمير القانونى الحديث » ، وإعتبر « فى وقت غير لائق » ،

---

(١٢) أنظر مثلا إستئناف مختلط أول مارس ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ١٨٣ ؛ و٢٩ مايو سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ٤٦٩ .

(١٣) إستئناف القاهرة ٨ مارس سنة ١٩٣٩ ، المحاماة ، السنة ٢٠ ، رقم ١١٩ ؛ وانظر أيضا ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المشار إليه ؛ والإسكندرية الكلية ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، المحاماة ، السنة ١٨ ، رقم ٧٩ .

(١٤) إستئناف مختلط ٢٧ نوفمبر ١٩٢٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤١ ، ص ٤٠ .

(١٥) أنظر مثلا إستئناف القاهرة ٨ مارس سنة ١٩٣٩ ؛ وطنطا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ؛ والمحلة الكبرى الجزئية ١٤ فبراير سنة ١٩٣٩ ؛ والإسكندرية الكلية ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، المشار إليها .

(١٦) أنظر مثلا إستئناف مختلط ٢١ مايو سنة ١٨٩١ ؛ و ١١ مارس سنة ١٩٣٦ ، المشار إليهما .

(١٧) أنظر مثلا إستئناف القاهرة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٤ ، رقم ٣١٧ ؛ والسيدة زينب الجزئية ١٦ أبريل سنة ١٩٣٩ ، المحاماة ، السنة ٢٠ ، رقم ١٣٧ ؛ وأنظر أيضاً إستئناف مختلط أول فبراير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ١٥٣ ؛ و٣ يناير سنة ١٩٣٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٧ ، ص ١٤٧ . وقد ألقى الحكم الأخير صراحة على صاحب العمل عبء الإثبات ولكنه لم يفصح عما إذا كان موضوع الدعوى هو التعويض عن الفصل التعسفى أم التعويض عن الفصل الفجائى .

ومن ثم ، يستوجب الحكم بالتعويض ، « الفصل غير العادل » (١٨) ، الذى يقصد به « حالات العمال الذين ، بعد قضاء معظم حياتهم فى خدمة صاحب العمل ، يفصلون بسبب هرمهم ، أو بالأحرى لنقص حصيلة عملهم نتيجة تقدمهم فى السن » ، ويستند « حقهم فى التعويض على العدالة التى تعتبر ، فى القانون الخاص ، عند نقص التشريع ، مصدراً للقانون ، ويكون القصد منه أن يخفف ، إلى حد ما ، الضيق الذى يعانيه العامل العجوز ، بعد أن أصبح غير قادر على شغل وظائف جديدة ، ولا يجد فى إدخاره الشخصى إلا مصدراً أقل كثيراً من الحاجة » (١٩) . وقضت محكمة الاستئناف المختلطة ، إستناداً إلى هذه الفكرة ، بالتعويض للعامل الذى فصل فى سن الخامسة والستين بعد خدمة قدرها سبعة وثلاثون عاماً لدى رب العمل (٢٠) ، ولكنها رفضت الحكم بالتعويض ، تأسيساً عليها ، لمستخدم فصل ، لمرضه ، بعد خدمة قدرها ثمانية عشر عاماً ، لأنه قبض من صندوق الإدخار فى المشروع مبلغاً يعادل ماقد يقضى له به « وفقاً لمبادئ القانون » (٢١) . ولا يعتبر المبلغ الذى يلزم صاحب العمل ، فى هذه الحالة ، بدفعه إلى العامل ، تعويضاً بالمعنى الصحيح ، بل يستتر ، فى الحقيقة مايسمى « بمكافأة نهاية الخدمة » (٢٢) ، قررها القضاء ، تحت تأثير العدالة ، قبل أن يوجبها الشارع (٢٣) .

---

(١٨) Renvoi non équitable .

(١٩) إستئناف مختلط ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٨ المشار إليه ؛ وأنظر أيضا إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ المشار إليه ؛ والمحلة الكبرى الجزئية ٢٨ يناير سنة ١٩٤٠ ، المحاماة ، السنة ٢٠ ، رقم ٢٤١ ؛ وقارن إستئناف مختلط ٩ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٢١ ، ص ٤٦ ؛ وانظر كذلك إستئناف مختلط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٢٦٤ وص ٢٦٦ (حكمان) ؛ و ١٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤٩٠ ؛ وقارن كذلك إستئناف القاهرة ٩ مارس ١٩٣٢ ، المحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٩٣ .

(٢٠) إستئناف مختلط ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٢٨ المشار إليه .

(٢١) إستئناف مختلط ٢٢ أبريل سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٢ ص ٤٢٩ .

(٢٢) Indemnité de licenciement .

(٢٣) أنظر مثلا إستئناف مختلط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، =

٢٨٥ – إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة قبل قانون العمل الجديد : وقد نظم الإنهاء ، فى التقنين المدنى الجديد ، على غرار القانون الفرنسى ، الذى إسترشد به القضاء ، قبل صدوره ، فى تفسيره للمادة ٤٠٤/٤٩٢ من التقنين القديم . وأوجب ، على العاقد ، من ناحية ، إخطار العاقد الآخر برغبته فى الإنهاء ، مع مراعاة مدة معينة ، واضعاً ، على إرادته ، قيوداً شكلية(١) ،ومن ناحية أخرى، عدم التعسف فى إستعمال حقه فى الإنهاء ، ملقياً ، على عاتقه ، قيوداً موضوعية(٢). وإذا كان الجزاء ، على مخالفة هذه القيود أو تلك ، تعويضاً للعاقد الآخر ، فإن الشارع ، جرياً على نهج القضاء الفرنسى(٣) ، قد عنى بالتمييز بين التعويض ، الذى يستحق عن مخالفة القواعد الشكلية ، والتعويض الذى يستحق عن مخالفة القواعد الموضوعية(٤).

ويتفق تنظيم الإنهاء ، على هذا النحو ، فى جوهره ، مع تنظيمه فى قانون العمل القديم ، ولو أن الشارع قد أورد ، فى نصوصه ، تنظيماً أدق للقيود الشكلية ، حيث بين طريقة إثبات الإخطار ، وعين مهلته ، وحدد ، على وجه دقيق ، التعويض عن عدم مراعاتها (٥) . ولكنه إستعمل ، للتعبير عن القيود الموضوعية ، إصطلاحاً يختلف عن ذلك الذى ورد ذكره فى المجموعة المدنية ، بل وغريب عن فقه القانون المدنى ، حيث وصف الإنهاء غير المشروع ، أو الذى يستوجب التعويض ، « بالإنهاء بلا مبرر »(٦) .

= السنة ٤٢ ، ص ٢٦٤ ؛ ١٣ مايو سنة ١٩٣٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٢ ، ص ٤٩٠ ؛ ٥ مايو سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٣٧١ ؛ و ٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٤ ، ص ٥٢ .

فقرة ٢٨٥ :

(١) مادة ٦٩٤ / ٢ مدنى .

(٢) مادة ٦٩٥ /٢ مدنى .

(٣) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٢ و ٧ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ – ١ – ٣٠٥ .

(٤) مادة ٦٩٥ / ٢ مدنى .

(٥) أنظر المادة ٧٢ عمل قديم .

(٦) أنظر مادة ٧٤ عمل قديم .

وأورد ، فضلا عن ذلك ، قيوداً خاصة على حق صاحب العمل فى إنهاء العقد على أثر إتهام العامل باحدى جرائم معينة(٧) . ووضع ، أخيراً ، نظاماً يجيز للعامل ، الذى يفصل بغير مبرر ، أن يتقاضى مبلغاً يساوى أجره ، إلى حين انفصل فى دعواه بالتعويض عنه(٨) .

ويقصد بهذه القواعد ، كما قدمنا(٩) ، حماية العامل بوجه خاص ، إما بتضييق فرص الإنهاء ، وإما بتخفيف الضرر الذى يلحقه منه . فحق الإنهاء الإنفرادى ، الذى كان يمثل ، فى بداية القرن التاسع عشر ، حماية لحرية العامل ، ووقايته من الوقوع فيما يشبه عبودية القرون الوسطى ، أصبح ، الآن ، سلاحاً ضده ، بتهديد إستقراره فى الخدمة(١٠) ، وتعين حمايته منه . ولذلك ، تجد القيود التشريعية ، على إستعماله ، حكمتها ، كما أشرنا(١١) ، فى توفير هذا الاستقرار له ، وتهدف ، أساساً ، إليه . ولكن القضاء المصرى ، يؤيده الفقه ، وقف ، فى حماية العامل ، عند نظرية التعسف فى إستعمال الحق(١٢) ، مع أن فهماً أعمق لعبارة النصوص ، وإدراكاً أوسع لحكمتها ، كان يؤدى به إلى تفسير يكفل ، للعامل ، حماية مشروعة يتجه إليها ، الآن ، كما قدمنا(١٣) ، القانون الإجتماعى فى الدول المتقدمة ، على نحو يقرب القانون المصرى منه ، دون حاجة إلى تعديل نصوصه(١٣) .

٢٨٦ — إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة فى قانون العمل الجديد ، تقسيم : كاد قانون العمل الجديد ، بعدم الإحاطة بالمبادىء القانونية العامة ،

---

(٧) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٥ .

(٨) أنظر لاحقاً ، فقرات ٣١٠ . وما بعدها .

(٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(١٠) بابييه — جامول PAPIER-JAMOULE ، حق التسريح وحدوده ، تقرير قدم لندوة ٨ مايو سنة ١٩٦٥ ، التى أقامها المركز الجامعى البلجيكى للقانون الإجتماعى ، وسبقت الإشارة إليها ، ص ٩ ومابعدها ، وعلى الخصوص ص ٤٣ ؛ وجروتل ، فقرة ٧٨ .

(١١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ .

(١٢) أنظر لاحقا ، فقرات ٢٩٥ وما بعدها .

(١٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٤ ، هامش ٢ .

وقصور الدراية بفن صياغة التشريع ، لدى واضعيه ، أن يلقى الإضطراب فى القواعد الواضحة ، التى جاءت فى التقنين المدنى ، وفى القوانين المتعاقبة لعقد العمل الفردى ، تنظيماً لإنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، بغية إقامة توازن معقول بين مصلحة صاحب العمل ، فى إستخدام العملة وفقاً لما تقتضيه حاجته إليهم ، ومصلحة العامل فى توفير الاستقرار له فى الخدمة(١) . وبدل أن يعمد الشارع ، فى هذا القانون ، إلى زيادة الحماية للعامل ، بتوجيه فن التشريع نحو تحقيق إستقرار أوفى له ، أسوة بما إتبع فى القانون الفرنسى ، أو الألمانى ، أو الإيطالى ، أغفل النص ، الذى كان يقرر ، فى قانون العمل القديم ، إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة بالإرادة المنفردة لأى من طرفيه ، وينظم إستعماله حماية لطرفه الآخر ، رغم كونه تطبيقاً لأحد المبادىء الأساسية فى القانون الحديث : حق كل عاقد ، فى العقد ذى المدة غير المحددة ، فى أن ينهيه بإرادته المنفردة ، منعاً لتأبيد الإلتزامات الناشئة عنه ، حماية للحرية الفردية ، الذى يتعلق ، تبعاً لهذا ، بالنظام العام(٢) ، وطبق ، فى التقنين المدنى ، على كافة العقود غير محددة المدة ، فضلا عن عقد العمل(٣) ، كالإيجار (٤) ، والعارية(٥) ، والشركة(٦) ، والكفالة(٧) . وإكتفى بتقرير هذا الحق للعامل وحده ، — دون أن ينظم إستعماله ، كما أشرنا(٨) ، حماية لصاحب العمل من إساءة إستعماله — ، فى المادة ٧١ من القانون ، التى عددت فيها ، طرائق إنقضاء عقد العمل .

فقره ٢٨٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٥ .
(٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨١ ، والمراجع المشار إليها أرقام ٧ — ٩ .
(٣) مادة ٢/٦٩٤ منه .
(٤) مادة ٥٦٣ منه .
(٥) مادة ٦٤٣ منه .
(٦) مادة ٥٢٩ منه .
(٧) مادة ٢/٧٧٨ منه .
(٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

ولكن تفسير القانون ، على هذا النحو ، لا يتفق ، البتة ، مع الحقيقة . ليس فقط لأن النتيجة ، التي يؤدي إليها ، لا يمكن أن تصدر عن إرادة واعية ، أو لأن تعطيل أحد المبادىء الأساسية في القانون لا بد له من نص صريح ، يقطع في الدلالة عليه ، ولا يكفي الإستدلال عليه ، بطريق الاستنتاج ، من إغفال نص يقضي بتطبيقه على عقد العمل . بل كذلك ، وعلى وجه الخصوص ، لأن الشارع ، في المذكرة الإيضاحية لقانون العمل ، قد أفصح ، في وضوح ، عن إنصراف إرادته إلى عدم المساس بحق صاحب العمل في إنهاء العقد طبقاً للمبادئ العامة . فقد تضمنت المذكرة الإيضاحية ، في صدرها ، المبادىء العامة التي أقيم عليها القانون ، ولم يذكر ، من بينها ، مبدأ تأبيد العلاقة العقدية ، بالنسبة لصاحب العمل ، أو أية إشارة إلى حرمانه من حقه في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة بإرادته المنفردة ، ولو كانت النية قد إنصرفت ، إلى شيء من هذا ، لجاء ذكره على رأس تلك المبادىء ، لأنه يصبح ، حالئذ ، أهم ما ورد في القانون . بل أظهرت المذكرة الإيضاحية ، في وضوح ، أن كل ما إستحدثه القانون ، في إنهاء عقد العمل ، كان خاصاً « بالفصل التأديبي » ، وهو الذي يرجع إلى خطأ العامل(٩) ، دون غيره ، ولا شأن له « بحق الإنهاء المخول لصاحب العمل طبقاً للقواعد العامة » ، لأن القانون الجديد « لا يقيد هذا الحق أو يصادره » (١٠) . وجاءت هذه العبارات ، في المذكرة الإيضاحية ، تعليقاً على نص ، في الاقتراح بقانون ، يوجب عرض إنهاء صاحب العمل للعقد ، لغير خطأ العامل ، أو « الفصل غير التأديبي »(١١) في عبارة أخرى ، على اللجنة الثلاثية ، أسوة « بالفصل التأديبي »(١٢) ، الذي يتأسس على خطأ العامل (١٣) ، فأوضحت المذكرة الإيضاحية أنه لم يقصد بعرضه على

---

(٩) راجع سابقا ، فقرة ٤٨ .

(١٠) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل .

(١١) Licenciement disciplinaire .

(١٢) Licenciement non disciplinaire .

(١٣) راجع سابقاً ، فقرة ٥٠ .

هذه اللجنة ، إسقاط حق صاحب العمل فى الإنهاء ، أو تيقيده ، بل تنظيم إستعماله(١٤) . ولم يظهر هذا النص ، فى القانون ، رغم إقتصاره على تنظيم استعمال حق صاحب العمل فى إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ، بعرضه على اللجنة الثلاثية ، فذل إغفاله على قصد الشارع فى إبقاء هذا الحق لصاحب العمل طليقاً من القيود غير تلك التى تفرضها القواعد العامة(١٥) .

---

(١٤) جاء ، فى المذكرة الإيضاحية ، أن « لا يغير من هذه المرامى التى توخاها الاقتراح بمشروع القانون أنه قد نص على عرض حالات الإنهاء أيضاً على اللجنة الثلاثية ، لأن هذا العرض إن هو إلا تنظيم قانونى لممارسة حق الإنهاء المخول لصاحب العمل طبقاً للقواعد العامة ولكنه لا يفيد هذا الحق أو يصادره ، فاللجنة منوط بها التحقيق من أن الإنهاء هو لإخلال العامل بأحد الالتزامات المقررة بالقانون » . وتدل العبارة الأخيرة على تناقض الأفكار لدى واضعى المذكرة الإيضاحية ، لأن إنهاء العقد ، الذى تعرض له المذكرة فى هذا الموضع هو إنهاؤه لغير خطأ العامل ، أو ، فى عبارة أخرى لغير إخلاله بالتزاماته . فكيف يكون منوطاً باللجنة التحقق من أن الإنهاء ، فى هذه الحالة ، « هو لإخلال العامل بأحد الإلتزامات المقررة بالقانون » .

(١٥) وفضلا عن هذا ، كان الاقتراح بقانون يتضمن نصاً يحرم صاحب العمل ، الذى ينسب إلى العامل خطأ تأديبياً ، من حقه فى إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ، بحيث لا يكون ، أمامه ، سوى إتباع إجراءات التأديب ، وعنى ، فى المذكرة الإيضاحية للقانون ، بإيضاح أنه لم يقصد ، بهذا القانون ، حرمانه من هذا الحق ، الذى يجوز له استعماله ، وأريد بالنص المذكور قصره على الفصل غير التأديبى ، إذ جاء فيها ، تعليقاً على هذا النص : « أورد الاقتراح بمشرع القانون ضمانه على جانب أعظيم من الأهمية ، وهى أنه إذا طلب صاحب العمل توقيع جزاء الفصل على العامل بالشروط والأوضاع المشار إليها فى المواد السابقة فلا يجوز له إنهاء عقد العمل أو حله بأية صورة من الصور لنفس الأسباب التى كان من أجلها قد طلب مجازاة العامل بالفصل . وكما هو واضح فإن هذا النص المستحدث قد أبرز فكرة القانون التأديبى فى المنشأة بحيث لم يعد بالإمكان الخلط بين الفصل التأديبى وهو عقوبة تأديبية وبين سائر الوسائل الأخرى لإنهاء رابطة العمل نتيجة لوحدة الأثر من حيث زوال هذه الرابطة فى كافة الأحوال ، إذ أن مسألة إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ليست مطروحة فى هذا المجال ما دمنا بصدد عقوبة ودواعيها وتأديب وضوابطه . فكون عقوبة الفصل التأديبية تتحد فى آثارها مع الإنهاء المدنى ، وكون كل من صاحب العمل والعامل ذا صفتين إحداهما مدنية فإن كل ذلك لا يمنع من إعمال كل قواعد وإجراءات التأديب بالنسبة لعقوبة الفصل واعتبار القرار الصادر بتوقيعها على خلاف ما يقضى به القانون كأن لم يكن ، ومن حرمان صاحب العمل من فرصة الاختيار بين نظام التأديب ونظام الفسخ المدنى =

أما المادة ٧١ من قانون العمل ، التى إقتصرت على تقرير حق العامل فى الاستقالة ، بين طرق إنقضاء عقد العمل ، دون حق صاحب العمل فى تسريحه ، فهى ، كما يظهر فى المذكرة الإيضاحية للقانون ، وضعت ، أصلاً ، لتعداد طرق إنقضاء عقد العمل « بقوة القانون » على سبيل الحصر(١٦) . ولا يدل إقحام إستقالة العامل ، بين هذه الطرائق ، إلا على عدم إحكام الصياغة ، كما لا يدل التعداد ، الوارد فيها ، إلا على ، عدم الإلمام بمبادىء القانون ، التى تقضى بإنفساخ عقد العمل ، « من تلقاء نفسه ، بإستحالة تنفيذ إلتزام ناشىء عنه »(١٧) ، ولا يحيط بكل صور إنفساخه ذلك التعداد ، الذى أريد به أن يكون « على سبيل الحصر » .

نخلص ، من كل ما قدمناه ، إلى أن إغفال النص ، فى القانون الجديد ، على حكم المادة ٧٢ من القانون القديم ، التى كانت تنظم الإنهاء الإنفرادى(١٨) لعقد العمل ذى المدة غير المحددة ، لن يترتب عليه سوى الرجوع إلى ٢/٦٩٤ من المجموعة المدنية التى تقرره ، وتنظم إستعماله(١٩). وتظل الحلول التى إستخلصها الفقه ، والقضاء ، فى الإنهاء الإنفرادى باقية . ولا يرد عليها ، من تعديل ، سوى ما إستحدثه الشارع ، من تقييد حق صاحب العمل فى اللجوء إليه ، لخطأ يقترفه العامل ، بفكرة الخطأ الجسيم ، حين يكون فصل العامل فسخاً لعقد العمل(٢٠) ، وإن كان هذا القيد ، كما سنرى ، ليست له سوى قيمة ظاهرية(٢١) .

= حسبما يتفق مع مصالحه . وهذا لا يتأتى إلا بالنص على عدم جواز لجوء صاحب العمل إلى الإنهاء فى إطار الرابطة المدنية العقدية لنفس الأسباب التى كان من أجلها قد طلب تأديب العامل بالفصل» .

ولم يظهر هذا النص ، المقترح ، فى القانون ، فدل بذلك على أن الشارع أراد عدم حرمان صاحب العمل من طلب فسخ العقد طبقاً لقواعد العامة الواردة فى المادة ١٥٩ من التقنين المدنى ، وتجنب اجراءات وقواعد التأديب حال ثبوت خطأ فى جانب العامل .

(١٦) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل .

(١٧) مادة ١٥٩ مدنى

(١٨) Résiliation unilatérale

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٥ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٧ .

(٢١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٤

ويبقى ، تبعاً لهذا ، جوهر التنظيم ، الذى ورد فى القانون الجديد كما كان قبل صدوره . ولما كانت القيود ، التى ترد على إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، كما قدمنا (٢٢) ، نوعين ، شكلية ، وموضوعية ، فإن هذا الفصل ينقسم إلى مبحثين ، نخصص الأول للقيود الشكلية ، ونكرس الثانى للقيود الموضوعية .

المبحث الأول

فى القواعد الشكلية

٢٨٧ — القواعد الشكلية لانهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، الأخطار ومهلة الأخطار ، ٢٨٨ — الأخطار ، ٢٨٩ — مهلة الأخطار ، ٢٩٠ — اثر الأخطار على عقد العمل ، وعلى طرفيه ، خلال المهلة ، ٢٩١ — اثر انتهاء المهلة ، ٢٩٢ — وجوب اتباع القواعد الشكلية فى جميع الأحوال ، ٢٩٣ — جزاء مخالفة القواعد الشكلية .

٢٨٧ — القواعد الشكلية لإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، الإخطار ومهلة الإخطار : قضى ، فى المادة ٢/٦٩٤ من التقنين المدنى ، بأن إذا لم تحدد مدة للعقد " جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر . ويجب ، فى إستعمال هذا الحق ، أن يسبقه إخطار . وطريقة الإخطار ومدته تبينهما القوانين الخاصة " . ولا يمتاز النص بحسن الصياغة ، وإن كان واضح المعنى فى أن العقد ينتهى ، فتنقطع العلاقات فعلاً بين طرفيه ، بإرادة أحدهما ، الذى يجب عليه إعلان إرادته إلى الآخر قبل الوقت الذى يريد فيه إنهاءه بفترة معينة . وسُمِّى إعلان الإرادة بالإنهاء " إخطار " (١) ، كما يطلق ، فى الفقه ، على الفترة التى يجب أن تمضى بين إعلان الإرادة هذا

---

(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٤ .

فقرة ٢٨٧ :

(١) Congé ، ويسمى تسريح Licenciement ، إذا صدر عن صاحب العمل ، وإستقالة Démission إذا صدر عن العامل .

و إنهاء العقد فعلاً به « فترة الإخطار » ، أو « مهلة الإخطار » (٢) . و ليس ، فى نص المادة ٢/٦٩٤ ، تجديد ، و إن تضمن تفصيلاً لما أجملته المادة ٤٩٢/٤٠٤ من التقنين القديم ، حين أوجبت أن يكون الانهاء « فى وقت لائق » (٣) .

٢٨٨ — **الإخطار** : فالإخطار ، وهو إعلان إرادة أحد العاقدين إلى الآخر بإنهاء العقد(١) ، عمل قانونى من جانب واحد(٢) . فلا يستلزم قبولا ممن وجه إليه ، الذى ليس له سوى دور سلبى يقتصر على تسلمه ، ويظل قبوله ، إذا صدر ، عديم الأثر على طبيعته ، ولا يضيف شيئاً إلى أثره(٣) . ويخضع ، بالتالى ، للمبادىء العامة فى التصرفات القانونية(٤) . ولم يفرض الشارع شكلاً خاصاً لصدوره(٥) ، ولا بيانات معينة يجب إدراجها فيه(٦) ، إنما يجب أن تظهر النية فى إنهاء العقد واضحة إلى العاقد الآخر(٧) . فلا يكفى تنبيه موجه فى « الفاظ ليست دقيقة » غير دالة على التصميم على إنهاء العقد(٨) ، أو تكرار مطالبة العامل بتحسين العمل لا تفصح عن النية فى

---

(٢) Délai-congé : أو Délai de préavis : وأحيانا Délai de prevenance .

(٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٤ .

فقرة ٢٨٨ :

(١) أنظر شيميناد CHEMINADE ، الطبيعة القانونية للإخطار فى إجارة الأشياء والأشخاص ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٣٠٧ وما بعدها ، فقرة ٣ .

(٢) Acte juridique unilatéral ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧ — ١ ؛ أوليه ، ص ١٤٤ ؛ شيميناد ، المقال المشار إليه ، فقرات ١٤ وما بعدها .

(٣) شيميناد ، المرجع السابق ، فقرة ١٦ .

(٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٦ .

(٥) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٢ ؛ نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٤ — ١ — ٢٠٧ ، الذى قضى بجواز أن يكون الإخطار جماعيا ، وينتج من إعلان يلصق فى مكان العمل ، يعلن فيه إغلاق المصنع ، وفصل العمال تدريجيا .

(٦) نقض فرنسى ٢١ يوليو سنة ١٩٣٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٧ — ٢ — ٨٠٦ .

(٧) ديلان DULLIN ، النظام القانونى لإنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، رسالة جرينوبل Grenoble سنة ١٩٤٠ ، ص ٢٨ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤١٣ ؛ پلانيول وريپير ، المرجع السابق .

(٨) نقض فرنسى ١٧ فبراير سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٢١٨ .

الإنهاء(٩) ، أو تخييره بين الإبقاء على العقد و إنهائه إذا لم ترضه ظروف العمل(١٠). ويجوز ، بعد هذا ، أن يكون كتابة (١١) ، أو شفهاً (١٢) ، أو « باتخاذ موقف لاتدع ظروف الحال شكاً فى دلالته على حقيقة المقصود »(١٣) ، كامتناع العامل عن الحضور لدى صاحب العمل (١٤) ، أو إرتباطه بعقد عمل مع صاحب عمل آخر ، أو رفض صاحب العمل دخول العامل إلى مكان العمل(١٥) ، أو إستخدامه عاملاً آخر . والغالب ، مع ذلك ، أن يكون الإخطار بالكتابة ، ليتسنى إثباته للعاقد الذى أصدره(١٦) .

ويجب ، بداهة ، أن يصدر الإخطار من أحد العاقدين ، وأن يوجه إلى العاقد الآخر . فإذا صدر عن الغير ، أو وجه إلى الغير ، ظل عديم الأثر ، وإستمر عقد العمل قائماً ، إلا إذا كان هذا الأخير نائباً عن العاقد

---

(٩) إستئناف مختلط ١٠ يونيو سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٨ ، ص ٣١٣ .

(١٠) نقض فرنسى ٢٥ مايو سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٥ ، والعبارة التى لم تجدها المحكمة كافية لأن تكون إخطاراً هى : «Si vous n'êtes pas content vous n'avez qu' à partir»

(١١) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٢٧ — ٢٨ .

(١٢) نقض فرنسى ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، (أسباب الحكم) ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ — ١ — ٣٩٤ ؛ و ١٨ ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ١٠٠ . ومع ذلك ، خرج الشارع الفرنسى بقانون ١٩ فبراير سنة ١٩٥٨ ، على هذه القاعدة ، بالنسبة لصاحب العمل وحده ، وأوجب عليه إخطار العامل بالفصل بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول (أنظر لاحقا ، ص ١٠٤٢ — ١٠٤٣).

(١٣) مادة ١/٩٠ مدنى ؛ وأنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٦ — ٣ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤١٣ .

(١٤) ڤانسان ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، تطبيقاً لذلك ، فى بواسى **Boissy** الإبتدائية أول أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤ ، ص ١٣٩ (إعتبر غياب العامل أسبوعين ، دون مبرر ، إنهاء للعقد من جانبه) .

(١٥) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٢٩ .

(١٦) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤١١ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٢٨ .

الذى أصدره ، أو العاقد الذى وجه إليه(١٧) .

ويجوز أن يضاف الإخطار إلى أجل ، فلا ينتج أثره ، ولا تبدأ مهلة الإخطار ، إلا بحلوله(١٨). أما إذا علق الإخطار على شرط ، فلا يثير صعوبة تتصل بأثره الرجعى ، الذى يتعارض مع مهلة الإخطار ، — لأن هذه المهلة يجب أن تبدأ منذ تحقق الشرط ، ولا ينتهى العقد إلا بانقضائها — ، ويتعين ، من ثم ، عدم الإعتراف له به ، وفقاً للمادة ١/٢٧٠ من التقنين المدنى ، التى تجرد الشرط من الأثر الرجعى إذا تعارض مع طبيعة الالتزام. إنما تكمن الصعوبة فى أن الشرط له صفة إحتمالية ، حين أن الإخطار يجب أن يكون باتاً . لذلك ، لا يمكن أن يعلق الإخطار على شرط إرادى لمن أصدره ، كأن يبلغ العامل بفصله إذا لم يحسن إنتاجه خلال الشهر القادم ، فلا يعتبر هذا إخطاراً ، لأن العقد لا ينتهى به ، بل يقتضى إنهاؤه إعلان إرادة صاحب العمل مرة أخرى . ولكن يجوز أن يقترن الإخطار بشرط يتعلق بإرادة من يوجه إليه ، كأن يخطر العمال المضربون بالإنهاء ، إذا لم يعودوا إلى عملهم قبل يوم معين(١٨) . كما يعتبر تعديل بند جوهرى فى العقد ، كما قدمنا ، إخطاراً بإنهائه معلقاً على رفض هذا التعديل(١٩) .

والإخطار لا يتجزأ(٢٠) : يؤدى إلى إنهاء العقد بجميع آثاره . فالعاقد ، بإصداره ، ينهى ، دفعة واحدة ، جميع حقوقه وإلتزاماته(٢١) ، ولا يستطيع أن يجزىء آثاره ، أو يضيق حدوده ، فينهى بعضها ، ويبقى البعض الآخر ، لأن الإخطار الجزئى يتحلل إلى تعديل فى العقد لا يستطيع أحد طرفيه أجراءه دون رضاء الآخر(٢١) .

---

(١٧) ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٦ — ١ و ٢ .

(١٨) ديران وقيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧ — ٣ (وذلك ، بداهة ، إذا لم يكن الإضراب ، بنصوص تشريعية ، حقاً للعمال) ؛ وأنظر ، فى عكس ذلك ، شيميناد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣٧ (يرى عدم جواز تعليق الإخطار على شرط) .

(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٢٠) Indivisible .

(٢١) شيميناد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣٣ ؛ ديران وقيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر ؛ =

والإخطار ، باعتباره إستعمالا لحق الانفراد بالإنهاء ، حق مطلق ، أو تقديرى(٢٢) ، لأنه يتأسس على مبادىء الحرية الفردية(٢٣). فللعاقد أن يلجأ إليه فى الوقت الذى يراه ، وليس عليه أن يبدى أسباب لجوئه إليه(٢٤). ويصفه الفقه ، لهذا ، بأنه تصرف مجرد (٢٥) ، منقطع الصلة بسببه(٢٦) . على أن الإخطار إذا كان تقديريا ، يترك لمحض إرادة القائم به فى حدود حقه ، فإنه ليس مع ذلك تحكميا (٢٧) ، يتخذه صاحبه إعتداء على حق لغيره(٢٨) . على أن هذه الصفة ، التى عليها فقه القانون المدنى العتيق ، قد أخذت فى الذبول ، ويقيم الإخطار مسئولية العاقد إذا إقترن بخطأ منه ، بل إتجهت الإرادة الشارعة ، فى الدول المختلفة ، إلى تقييده ، بالنسبة لصاحب العمل ، بمبرر مشروع يجيزه(٢٩) .

ولاينتج الإخطار أثره ، طبقاً للقواعد العامة ، بمجرد صدوره ، بل منذ الوقت الذى يصل فيه إلى علم الموجه إليه(٣٠) ، وينعت ، لهذا ، بأنه تصرف إنفرادى واجب التسلم(٣١) . ويفترض علم هذا الأخير به فى

= فى عدم قابلية التصرف الانفرادى على العموم للتجزئة ، مارتان دى لا موت MARTIN de la MOUTTE ، التصرف القانونى الانفرادى ، فقرات ٣٥١ وما بعدها .

(٢٢) Discrétionnaire .

(٢٣) شيميناد ، المرجع السابق ، فقرة ٤٠ .

(٢٤) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧ — ٤ ؛ وعلى الخصوص شيميناد المرجع السابق ، فقرات ٣٩ وما بعدها .

(٢٥) Acte abstrait .

(٢٦) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٧ — ٤ .

(٢٧) Arbitraire

(٢٨) أنظر ، فى التفرقة بين الصفة التقديرية والصفة التحكمية ، رواست ROUAST ، الحقوق التقديرية والحقوق المراقبة ، المجلة الفصلية ، سنة ١٩٤٤ ، ص ١ وما بعدها ، فقرة ٢١ ؛ وشيميناد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣٩ .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٣ ، وأنظر ديران وفيتو ، المرجع السابق .

(٣٠) مادة ٩١ مدنى ؛ وتطبيقاً لذلك روان Rouen المدنية ١٣ أبريل سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى باليه ١٩٢٧ — ٢ — ٢٧٤ .

(٣١) Acte unilatéral réceptice ؛ أنظر شيميناد ، المرجع السابق ، فقرة ٢٠ ؛ =

الوقت الذى وصله فيه(٣٢) ، فيتعلق ، فى ذلك الوقت ، حقه به ، ولا يستطيع من أصدره أن يرجع فيه دون رضائه(٣٣) ، وتبدأ فيه كذلك ، كما سنرى(٣٤) ، مهلة الإخطار .

— **الإخطار المستتر أو المقنّع** : وإلى جانب الإخطار ، الذى يطلق عليه البعض(٣٥) نعت الإخطار المبلّغ ، أو المعلن(٣٦) ، يوجد ما يسميه الإخطار المستتر ، أو المقنع(٣٧) ، الذى لا يعمد فيه العاقد إلى إبلاغ العاقد الآخر بإنهاء العقد معه ، بل يلجأ إلى دفعه إلى إنهائه ، حتى لا يكون هذا الإنهاء منسوباً إليه ، بل إلى هذا الأخير . وأكثر ما يصدر الإنهاء المقنع من صاحب العمل ، ليلبس تسريح العامل ثوب الاستقالة ، بأن يدفع هذا الأخير إليها بإخلاله بالتزاماته ، كالامتناع عن دفع أجره ، أو جزء منه ، لعدة أشهر(٣٨) ، أو الامتناع عن تقديم عمل له لمدة طويلة(٣٩) ، أو إساءة معاملته ، كإهانته . أو توبيخه(٤٠) ، أو تعمد وضعه فى ظروف صعبة ،

= وأنظر ، فى التفرقة بين التصرفات الانفرادية واجبة التسلم ، أو الإيجابية ، وغير واجبة التسلم ، أو السلبية ، مارتان دى لاموت ، المرجع السابق ، فقرات ١٨٠ ومابعدها؛ ومارتى وريتو ، جزء ٢ ، فقرة ٣٢٢ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٨٢ ، هوامش ٤ — ٦ .

(٣٢) مادة ٩١ مدنى .

(٣٣) شيميناد ، المقال المشار إليه ، فقرة ٣٥ ؛ وفى عدم قابلية التصرف الإنفرادى ، على العموم ، للنقض ، مارتان دى لاموت ، المرجع السابق ، فقرات ٣٤٢ وما بعدها . ويترتب على ذلك أنه إذا حدد صاحب العمل ، فى الإخطار الذى وجهه إلى العامل ، مهلة أقصر من المهلة الواجبة ، فإن العامل يستحق التعويض المقرر عن المدة الباقية ، ولا يلتزم بالعودة إلى العمل فى خلال هذه المدة بمقتضى عقد لم يعد له وجود (أنظر نقض فرنسى ٣٠ يوليو سنة ١٩٢٤ ، سيرى ١٩٢٥ — ١ — ١٠٨ ؛ وقارن إستئناف مختلط ٢ ديسمبر سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٩ ، ص ٣١) .

(٣٤) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٨٩ .

(٣٥) جروتل ، ص ٤١ .

(٣٦) Congé notifié

(٣٧) Congé dissimulé

(٣٨) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٩ .

(٣٩) نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٨٠ .

(٤٠) جروتل ، فقرة ٨٢ .

وفرض إجراءات « تكديرية »(٤١) عليه(٤٢) . « فمسئولية إنهاء عقد العمل ، الذى يربط الطرفين ، تقع على صاحب العمل ، إذا كان رفضه تنفيذ إلتزاماته قد فرض الموقف الذى إتخذه المستخدم . وإنهاء العقد من جانبه »(٤٢) .

وقد نص ، على هذه الحالة ، كما سنرى(٤٣) ، فى المادة ١/٦٩٦ من التقنين المدنى ، وألقيت ، على صاحب العمل ، مسئولية التعسف فى فصل العامل ، بما لا يدع مجالاً لاجتهاد الفقه .

وعلى القاضى أن يعطى قطع علاقات العمل تكييفها الصحيح ، ويعتبرها ، حسب الأحوال ، تسريحاً ، أو فسخاً للعقد ، غير محدد المدة ، لا إستقالة(٤٤) . حتى ولو لم يقصد صاحب العمل ، بمسلكه ، الحصول عليها ، مادامت أفعاله قد دفعت العامل ، مباشرة ، إليها .

أما تغيير صاحب العمل لبند أساسى فى العقد ، الذى يعدونه ، كذلك ، فصلاً مقنعاً(٤٥) ، فهو ، فى الحقيقة ، إخطار صريح بالإنهاء معلق على شرط رفضه(٤٦) .

— **إثبات الإخطار** : وكانت المادة ١/٧٢ من قانون العمل القديم توجب إثبات الإخطار بالكتابة ، سواء صدر عن صاحب العمل أو العامل ، على نقيض القانون الفرنسى ، الذى أوجب أن يكون الإخطار « بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول » على صاحب العمل وحده(٤٧) ، بحيث

---

(٤١) **Mesures vexatoires** .

(٤٢) نقض فرنسى ١١ يناير سنة ١٩٥٧ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٧ ، ص ٩٩ .

(٤٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠١ .

(٤٤) أما إذا كان عقد العمل ذا مدة محددة ، نسب ، إلى صاحب العمل ، نقضه قبل نهاية مدته (نقض فرنسى ٤ أكتوبر سنة ١٩٧٩ المشار إليه) .

(٤٥) جروتل ، المرجع السابق .

(٤٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٤ .

(٤٧) أوليه ، ص ١٤٤ — ١٤٥ ؛ جروتل ، فقرة ٧٩ .

يستطيع العامل أن يخطر صاحب العمل ، شفهاً ، باستقالته(٤٧) .

وقد أغفلت المادة ٧٢/١ فى القانون الجديد . فعاد إثبات الإخطار إلى حكم القواعد العامة ، وهى ، فى أغلب الحالات ، تتفق مع الحكم الذى كانت تمليه . ذلك أن إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة يعتبر عملاً قانونياً « غير محدد القيمة » ، ويتعين ، من ثم ، إثباته بالكتابة(٤٨) . ولا يكون إثباته ، بغيرها ، جائزاً إلا إذا كان صاحب العمل تاجراً ، وصدر الإنهاء عن العامل . إما إذا صدر الإنهاء عن صاحب العمل ، فيجب إثبات الإخطار به كتابة ، وفقاً للقواعد العامة ، ولو كان هذا الأخير تاجراً ، لأن عقد العمل ، حالئذ ، تصرف مدنى بالنسبة للعامل(٤٩) .

٢٨٩ — مهلة الإخطار : مهلة الإخطار ، كما أشرنا (١) ، فترة تبدأ منذ وصوله ، تستمر ، فى أثنائها ، علاقات العمل ، بحيث لا ينتهى العقد ، فعلاً ، إلا بإنقضائها(٢) . والحكمة فيها دفع الضرر الذى تحدثه ، بالعاقد ، مفاجأته بالإخطار . فيستطيع ، خلالها ، صاحب العمل البحث عن عامل آخر ، بدل العامل الذى تركه ، أو العامل العثور على عمل جديد ، بدل العمل الذى فقده(٢) .

وقد أحيل ، فى التقنين المدنى ، على « القوانين الخاصة » ، لتحديد مهلة الإخطار(٣) . وقد ورد هذا التحديد ، فى المادة ٧٢ من قانون العمل القديم ، بالنسبة للخاضعين لأحكام الفصل الخاص بعقد العمل الفردى فيه ، وبقيت ، لغيرهم ، دون تحديد ، لتظل ، بالنسبة لهم ، كما كانت قبل القوانين التى نظمت عقد العمل الفردى ، إلى أن صدر قانون العمل الجديد ، وأغفل تحديد مهلة

---

(٤٨) مادة ١/٦٠ من قانون الإثبات (قانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨) .

(٤٩) أنظر ، فى إثبات التصرف المختلط ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للإلتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٦٧٩ .

فقرة ٢٨٩ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٧ .

(٢) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٤٨-٤ ، روبير ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٦ .

(٣) مادة ٢/٦٩٤ منه .

الإخطار . تبعاً لإغفاله ، كما قدمنا(٤) ، مبدأ الإنهاء بالإرادة المنفردة ذاته . لتعود الحال . لجميع العمال ، إلى ما كانت عليه فى ظل التقنين المدنى القديم .

ورفضت المحاكم المختلطة ، فى حكم لها ، القياس على المادة ٣٨٣/٤٦٨ من ذلك التقنين . الخاصة بعقد الإيجار ، وإعتبار مدة شهر للمستخدم ، الذى حدد أجره شهرياً ، مهلة كافية فى كل الأحوال(٥) . وكان القضاء ، وطنياً ومختلطاً ، يعتبر « أن تحديد الميعاد اللائق للإعلان بالرفت متروك لتقدير القضاء ، ويجب أن ينظر ، فى ذلك ، إلى حالة المستخدم ، ومدة خدمته ، وطبيعة العمل » الذى يؤديه(٦) . لأن الغرض منه تمكين العامل من البحث عن عمل آخر(٧) ، فيجب أن يكون مساوياً للمدة المحتملة لتعطله قبل الحصول على عمل جديد(٨) . وراعت المحاكم المختلطة ، على وجه الخصوص ، فى تحديدها ، مدة خدمة العامل ، ورفضت الإعتراف بصحة البند ، فى لائحة العمل ، الذى يحدد مهلة

---

(٤) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٦

(٥) إستئناف مختلط ٣يونيو ١٩٠٣ ، مجلةالتشريع والقضاء المختلط ، السنة١٥ ، ص ٣٣٤.

(٦) طنطا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٥٦٧ ؛ وأنظر أيضاً إستئناف مختلط ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ؛ السنة ٤٥ ، ص ٢٢١ ؛ ٢٢ نوفمبر ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٦ ، ص ٤٢ ، (حكمان) ؛ ٦ نوفمبر سنة ١٩٣٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ١١ ؛ و ٩ فبراير سنة ١٩٣٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٠ ، ص ١٢٧ ؛ وقارن إستئناف مختلط ٤ إبريل ١٩٤٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٧ ، ص ١١٦ .

(٧) إستئناف مختلط ١٨ يناير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص١٣٦ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص١٦٣ .

(٨) قارن إستئناف مختلط ٨ مارس سنة ١٩٠٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٧ ، ص ١٥٣ ؛ و٣ نوفمبر سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٣ ، ص ٢ ؛ و ١٩ يونيو سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ٥١١ ؛ وأنظر الأحكام الآتية التى حددت فترة الإخطار بمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وستة أشهر : إستئناف مختلط ٢٠ يناير سنة ١٨٩٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٠ ، ص ١٠٧ ؛ ٢٣ مايو سنة ١٩٠٦ ، المجلة السابقة ، السنة ١٧ ، ص ٢٩٦ ؛ و ٢ فبراير سنة ١٩٣٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٠ ، ص ١٢٠ ؛ وانظر أيضاً إستئناف مختلط ١٨ يناير سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١٣٦ .

الإخطار بخمسة عشر يوماً(٩) . أو بشهر(١٠) . « مهما كانت مدة الخدمة ».

ويتعين - فى رأينا - الرجوع - فى تحديد مهلة الإخطار - إلى المادة ٧٢ من قانون العمل القديم - لتكون ثلاثين يوماً « بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهرى » ، وخمسة عشر يوماً « بالنسبة إلى العمال الآخرين » ؛ على تقدير أن إستمرار تطبيقها قرابة ربع قرن قد أنشأ قاعدة عرفية ، ولم يكن إغفالها - فى القانون الجديد ، إلا لمجرد السهو(١١). بل إن تحديد مهلة الإخطار - للعمال بأجر شهرى .

---

(٩) إستئناف مختلط ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ المشار إليه .

(١٠) إستئناف مختلط ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ١٢٢ ؛ وقارن ١٧ يونيو سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ٣٢٥ ؛ و ١٢ يناير سنة ١٩٣٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٠ ، ص ٩٨ .

(١١) على أن تحديد مهلة الإخطار على هذا الوجه ، فى قيامه على فكرة التبادل **Réciprocité** ، والتسوية ، فى مدتها ، بين طرفى العقد ، يتأسس على فقه القانون المدنى ، ولا يتفق مع خصوصيات قانون العمل . لأن تفاوت مصلحة كل من العاقدين ، فى مهلة الإخطار ، عن الآخر ، كان يقتضى تباين المعاملة (پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٢٩٨) . فعثور صاحب العمل على عامل آخر أيسر ، فى العادة ، من عثور العامل على عمل جديد (پولان ، المرجع السابق) . وهذا ما فطنت إليه الإرادة الشارعة فى الدولة المختلفة ، وفرضت على صاحب العمل ، مهلة للإخطار ، حال فصل العامل ، أطول من تلك التى فرضتها على العامل حال إستقالته . وأدخلت أقدمية العامل فى الاعتبار ، ليظفر العامل القديم ، حال تسريحه ، بمهلة أطول . فمهلة الإخطار ، فى القانون البلچيكى ، حال فصل العامل ، ضعف مدتها حال إستقالته ، وتزيد ، بشكل محسوس ، بزيادة أقدمية العامل . فهى ، فى عقد العمل ، أربعة عشر يوماً إذا صدر الإخطار عن صاحب العمل ، وسبعة أيام إذا صدر عن العامل ، وتزيد ، فى الحالة الأولى ، إلى مثلى المدة إذا بلغت مدة خدمة العامل عشر سنوات ، وإلى أربعة أمثال المدة إذا بلغت مدة خدمته عشرين سنة . وهى ، فى عقد الاستخدام ، ثلاثة شهور إذا صدر الإخطار عن صاحب العمل ، وتنقص إلى النصف إذا صدر عن العامل . وتزيد المدة ، فى الحالة الأولى ، بقدر ثلاثة شهور ، ببداية كل خمس سنوات جديدة فى الخدمة ، لتكون المهلة ، حال فصل المستخدم الذى بلغت مدة خدمته عشرين سنة ويوماً واحد ، خمسة عشر شهراً ، وتزيد ، فى الحالة الثانية ، بقدر نصف الثلاثة شهور ببداية كل خمس سنوات جديدة فى الخدمة ، على أن يكون حدها الأقصى ثلاثة شهور إذا لم يتجاوز الأجر السنوى للمستخدم ١٢٠,٠٠٠ فرنكاً بلچيكياً ، وستة شهور إذا لم يتجاوز أجره السنوى ١٨٠,٠٠٠ فرنكاً بلجيكياً . ومهلة الإخطار بالفصل ، فضلا عن هذا ، ليست ملزمة للعامل ، فإذا وجد عملا آخر ، خلالها ، يستطيع إنهاء العقد بعد مهلة قدرها ثلاثون يوماً تبدأ —

بثلاثين يوماً ، يرجع إلى قرابة أربعين عاماً . إذ تقررت : لأول مرة . فى القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤(١٢)، وإستمر تطبيقها إلى حين نفاذ القانون الجديد.

وإذا صح هذا الرأى ، — ولاشك : عندنا . فى صحته — ، كانت تلك القاعدة العرفية متعلقة بالنظام العام ، — كالعادات التى كانت ، فى القانون الفرنسى ، تحدد المهلة(١٣) ، قبل القوانين الأخيرة التى أشرنا إليها(١٤) — ، بإعتبارها حداً أدنى لحق العامل فى المهلة حال فصله. إذ تظهر مهلة الإخطار ، كما قدمنا(١٤) ، فى مصلحة العامل أكثر من ظهورها فى مصلحة صاحب العمل ؛ الذى يسهل عليه إستخدام عامل جديد . فضلاً عن خشيته من عدم تنفيذ العامل لإلتزاماته ، فى أثنائها ، على الوجه الذى كان يؤديه قبل إخطاره(١٥). وتبدو ،

= بإخطار مقابل **Contrepréavis** يوجهه إلى صاحب العمل (أنظر أوبيون ، فقرات ٤٢٦ وما بعدها) ، ونشير ، فى النهاية ، إلى أن عقد العمل **Contrat de travail** يقتصر ، فى بلچيكا ، على العمال بالمعنى الضيق ، أى الذين يؤدون أعمالا يدوية ، أما المستخدمون ، وهم الذين يؤدون أعمالا عقلية ، فيرتبطون بعقد الاستخدام **Contrat d'emploi** ، (أوربيون ، فقرتا ٣٣٢ و ٣٣٥ ، وراجع سابقاً ، فقرة ٢١ ، وهامش ٥) .

وكان القانون الفرنسى يحيل ، لتحديد مهلة الإخطار ، على عادات المهنة ، — التى كسبت ، بهذه الإحالة ، صفة آمرة — ، والاتفاقات الجماعية ، وكانت تبادلية ، لا يختلف قدرها حال الفصل عنه حال الاستقالة (ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرتا ٤٤٩ — ٤٥٦) . ثم فرضت ، فى حالة التسريح ، للعامل الذى أمضى فى الخدمة ستة شهور على الأقل ، مدة دنيا ، قدرها شهر (قانون ١٩ فبراير سنة ١٩٥٨ الذى عدل فى سنة ١٩٦٧ وسنة ١٩٧٣) وللعامل ، الذى أمضى فى الخدمة سنتين على الأقل مدة قدرها شهران . أما العامل ، الذى لم تمض عليه ستة أشهر فى الخدمة ، فمدة المهلة له تحددها الاتفاقات الجماعية وعادات المهنة أو الجهة ، على وجه آمر ، بحيث يقع باطلا كل بند فى عقد العمل الفردى يحدد لها مدة أقل مما تحدده . وظلت مدة المهلة ، حال إستقالة العامل ، على ما كانت عليه ، تحددها العادات ، أو الاتفاقات الجماعية ، دون مدة دنيا (أنظر بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ — ٢٨٠ ؛ جروتل ، فقرات ٩٠ وما بعدها ؛ أوليبيه ، ص ١٤٦—١٤٧ ؛ كامير لانك وج . ليون-كان ، فقرات ١٨٢ وما بعدها تيسييه ، فقرتا ٨٢٣ و ٨٢٤ حيث توجد أحدث التعديلات التشريعية) .

(١٢) مادة ٢١/ج منه .

(١٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٣ .

(١٤) راجع سابقاً ، هامش ١١ .

(١٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٧ ؛ تيسييه ، فقرة ٨٢٩ .

لهذا . مصلحة صاحب العمل فى تقصير المدة ، أو حذفها كلية . ولكن يقع باطلاً كل بند . فى عقد العمل ، أو فى لائحة العمل ، يحدد مهلة للإخطار ، حال فصل العامل ، تقل عما حددته القاعدة القانونية(١٦) ، تشريعية أو عرفية. وترى محكمة النقض الفرنسية أن المدة التى حددها القانون هى مدة دنيا(١٧) ، وتجيز ، من ثم ، الإتفاق على إطالتها(١٧) . لأن هذه الإطالة ، وفقاً لعبارة المحكمة ، « ليست ، بذاتها ، فى غير مصلحة العامل »(١٨) . ورفضت ، تبعاً لهذا ، طلب العامل بأن يتخلص من إلتزامه بإحترام المهلة ، التى حددت ، فى عقد العمل معه ، تأسيساً على أنها تزيد على المهلة القانونية(١٨) . وأجازت للعاقد ، الذى

---

(١٦) نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٦٧٢ ، ص ٨١٠ ؛ وقرب ٢٠ مايو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٦٧١ ، ص ٨١٠ . ويقع باطلا ، بالأولى ، الاتفاق على عدم وجوبها بالمرة (إستئناف القاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٢٨ ، المحاماة ، السنة ٨ ، رقم ٤٩٣ ؛ وقارن إستئناف مختلط ١٢ فبراير سنة ١٩١٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣١ ، ص ١٦٧) ، وكذلك كل إتفاق يقصد به التخلص منها (إستئناف مختلط ٢ يناير سنة ١٩٣٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٨١) ، لتعلق قواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، فى التقنين المدنى ، بالنظام العام (إستئناف القاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٢٨ ، المشار إليه ؛ وإستئناف مختلط ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٥ ، ص ١٢٢) . وكان هذا الحكم منصوصاً عليه ، صراحة ، فى المادة ٩٦١/٤ من المشروع التمهيدى للتقنين المدنى ، التى ، بمقتضاها ، « يكون باطلا كل اتفاق على تعديل ما يترتب من أثر ومن جزاء على إنهاء العقد دون إخطار أو على إنهائه تعسفياً ، ما لم يكن هذا التعديل فى مصلحة العامل ... » ، وقد حذفت فى لجنة المراجعة (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٦٦ — ١٦٨) ، وهو منصوص عليه ، صراحة ، فى القانون الفرنسى (مادة ق . ١٢٢/٧ من تقنين العمل الفرنسى وهى خاصة بمدة المهلة حال فصل العامل ؛ أنظر ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٣ ؛ ونقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ٢٨١ ؛ و ١٩ يونيو سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى باليه ١٩٣٣—٢—٤٩٧) . ولا يؤثر حذف المادة ٩٦١/٤ ، المشار إليها ، على نفاذ حكم لا ضرورة للنص عليه .

(١٧) نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٣٢ ، ص ٨٥٦ (وقد تقرر هذا الحكم بالمادة ق ١٢٢/٦ من تقنين العمل الجديد) .

(١٨) نقض فرنسى ١٥ ينا. سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس=

يريد الإنهاء ، أن يعرض ، فى الإخطار به ، مهلة تزيد على المدة المفروضة ، قانوناً ، عليه(١٩) .

والحق أن الإتفاق على إطالة المهلة ، حال التسريح ، أكثر فائدة للعامل ، فيكون جائزاً ، ولكنه ، حال الإستقالة ، لايكون فى مصلحته ، فيقع باطلا . ويجوز للعاقد ، الذى ينهى العقد ، أن يحدد مهلة ، لإخطاره ، تزيد على المدة التى حددها القانون ، دون إتفاق يجيزها ، لأن الإخطار يكون ، حالئذ ، مقترناً بأجل ، قدره المدة الزائدة ، ولايوجد ما يمنع صحته(٢٠) ، وإن كان يجوز لمن وجه إليه الإخطار أن ينهى العقد قبل مضيها ، بإخطار يوجهه ، ويلتزم فيه بالمدة القانونية للمهلة(٢١) ، ويعيب هذه الطريقة أن الإنهاء ينسب إلى هذا العاقد الأخير ، بما يترتب ، على ذلك ، من آثار قانونية(٢٢) .

ولايجوز ، على كل حال ، بالإتفاق على مهلة بالغة الطول ، إعاقة حق العامل فى إنهاء العقد ، حين يكون الإتفاق غير مشروع ، ويقع ، من ثم ، باطلا (٢٣) .

على أن فائدة المهلة لاتقتصر على العاقد الذى وجّه إليه الإخطار وحده ، بل فيها ، كذلك ، فائدة للعاقد الذى أصدره . فهى تعتبر لمصلحة الطرفين معاً(٢٤) ، والتزام ، من ثم ، على عاتق كليهما (٢٥) . ولايستطيع ، بالتالى ، العاقد الذى

= التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٨ ، ص ١٢٥ (ويعتبر هذا الحكم تطبيقا للمادة ق . ٦/١٢٢ المشار إليها) .

(١٩) نقض فرنسى ٧ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٤١ .

(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٨ .

(٢١) روبير ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٩ .

(٢٢) وهى ، فى القانون الفرنسى ، متعددة ، فيفقد العامل ، إذا صدر منه الإنهاء ، الحق فى مكافأة نهاية الخدمة Indemnité de licenciement (كامير لانك وج . ليون-كان فقرة ١٧٥) ، كما يفقد الممثل التجارى ، إذا صدر الإنهاء عنه ، حقه فى العوض عن الزبانة Indemnité de clientèle (كامير لانك ، وج . ليون - كان ، فقرة ٢٩٢) .

(٢٣) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٣ .

(٢٤) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧٦ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٥ ، والأحكام ، المشار إليها فى هامش ٢ ، جروتل ، فقرة ٩٤ .

(٢٥) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٦ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩١ .

تسلم الإخطار أن يقطع علاقات العمل ، قبل فواتها ، مع العاقد الذى أصدره ، وإلا كان منهياً للعقد فجأة . والتزم بتعويض هذا الأخير (٢٦) .

وتبدأ مهلة الإخطار منذ علم العاقد بالإخطار الذى وجه إليه(٢٧) ، كما أشرنا ، ويفترض علمه به فى الوقت الذى وصل فيه إليه(٢٨) . وهى « مدة محددة »(٢٩) ، ولا يمكن ، من ثم ، أن يمتد أجلها ولو لقوة قاهرة(٣٠). وقد رفضت محكمة النقض الفرنسية إعتبار مرض العامل(٣١) ، أو إصابته فى حادثة عمل(٣٢) ، مانعاً لإنهاء العقد فى نهاية المهلة. وينتقد الفقه الفرنسى هذا القضاء ، لمنافاته للغرض الذى شرعت مهلة الإخطار لتحقيقه ، وهو ، كما أشرنا ، تمكين العامل من البحث عن عمل آخر ، لأن العامل المريض ، أو الذى

---

(٢٦) نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٢٥ ، سيرى ١٩٢٥ – ١ – ١٠٩ ؛ وأنظر أيضا بودرى – لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٥٩ ؛ ديلان ، المرجع السابق .

(٢٧) مادة ٩١ مدنى ؛ وانظر ديوان وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٦ ؛ روبير ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٧ ؛ واستئناف روان Rouen ١٣ أبريل سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٧ – ٢ – ٢٤٧ ؛ ليون Lyon المدنية ١٥ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٨٠ ؛ نقض فرنسى ٩ يناير سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٤ – ١ – ٤٩٤ (مستفاد ضمنا) ، والسين Seine المدنية ١٣ أبريل سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٧ ، ص ٣٧٨ .

(٢٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٨ .

(٢٩) Delai préfixe ؛ أنظر نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، دالوز ١٩٦٤ ، مختصر ، ص ٦٤ .

(٣٠) ڤانسان ، المرجع السابق ، فقرة ٤٥٥ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٥ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩٠ ؛ پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٣١٫٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٢٥١ ، هامش ٥٠ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ – ٢٨٤ ؛ ونقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ المشار إليه .

(٣١) نقض فرنسى ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ ، دالوز ١٩١٠ – ١ – ٦٥ ، وتعليق لالو LALOU ؛ ١٩ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، دالوز الاسبوعى ١٩٣٨ ، ص ٢٣ ؛ ٢٠ فبراير سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٣٧٠ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٣١ ، وتعليق رواست ROUAST .

(٣٢) نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، المشار إليه

أصيب فى حادثة . لن يستطيع البحث عنه (٣٣)(٣٤) .

٢٩٠ — أثر الإخطار على عقد العمل ، وعلى طرفيه، خلال المهلة : رتبت محكمة النقض الفرنسية(١) ، قديماً ، ومعها بعض الفقهاء(٢) ، على الإخطار تحوُّل

---

(٣٣) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٥ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٠ ؛ پولان ، المرجع السابق ، فقرة ٣١٣ .

(٣٤) وتبدأ المهلة ، وفقاً لقضاء محكمة النقض الفرنسية ، منذ علم العامل بالإخطار ، ولو كان عقد العمل موقوفا ، لمرض ألم به ، متى كان سبب الفصل لا يتصل بمرضه(نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٦ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٧ - ٢ - ٩٧٢٤؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦١ المشار إليه ؛ ٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٤٨ ، ص ٨١٣) . وينتقد الفقه هذا القضاء (كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٥ ؛ جروتل ، فقرة ٩٣ ؛ پولان ، الرسالة المشار إليها ، فقرة ٣١٤) . والحقيقة أنه قضاء غير سديد ، ليس فقط لتعارضه مع حكمة المهلة ، وهى ، كما ذكرنا ، تمكين العامل من البحث عن عمل آخر ، بل كذلك لمخالفته للمبادىء العامة فى نظرية الوقف : يترتب ، على وقف العقد ، سكون آثاره الجوهرية ، ومنها حق الانفراد بإنهائه ، فيكون هذا الحق موقوفاً ، وتبعاً لهذا ، لا يمكن إستعماله (راجع سابقاً ، فقرة ٢٤٧ ؛ وأنظر كذلك پولان ، المرجع السابق) . وقد استبعد الشارع الفرنسى هذا القضاء ، بنص صريح ، حال وقف العقد فى فترة تجنيد العامل ، إذا أنهى عقد العمل خلالها لمبرر مشروع ، وقرر عدم حساب هذه الفترة فى مهلة الإخطار (أنظر كامير لانك ، المرجع السابق) .

ولكن إذا صدر الإخطار بفصل العامل فى أثناء أجازته السنوية ، فإن محكمة النقض الفرنسية تقضى بأن مهلة الإخطار لا تبدأ إلا حين إنقضاء مدة الأجازة السنوية ، تأسيساً على أن هذه الأجازة تقررت لتوفير الراحة للعامل ، حين أن مهلة الإخطار قد شرعت لتمكينه من البحث عن عمل جديد ، ويجب ، بالتالى ، ألا تختلط إحداهما بالأخرى (نقض فرنسى ١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٤٩ ، ص ٨١٣ ؛ و ٤ أكتوبر سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٧٥١ ، ص ٨١٣) . وكان أيسر ، على المحكمة ، وأكثر إتفاقاً مع قواعد القانون ، إن تؤسس حكمها على مبادىء نظرية الوقف على الوجه الذى قدمناه .

فقرة ٢٩٠ :

(١) نقض فرنسى ٣٠ مارس سنة ١٩٣٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٩ - ٢ - ٥٩ ؛ ٧ ديسمبر سنة ١٩٠٩ و ١٩ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، المشار إليهما .

(٢) پلانيول وريپير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٢ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٠ ؛ سيبرڤى SUBERVIE ، إستخدام وفصل العمال المأجورين ، رسالة ، بوردو Bordeaux سنة ١٩٣٩ ، ص ٣٩ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧١ .

عقد العمل . الذى كان قبل صدوره ذا مدة غير محددة ، إلى عقد ذى مدة محددة بقدر مهلته . ولهذا التكييف نتائج عملية ، فى أثر نفاذ القوانين الجديدة على العقود المبرمة قبل صدورها ، وفى حساب أقدمية العامل فى المشروع . وفى وقت وفاء صاحب العمل بالتزاماته حين إنتهاء العقد(٣) : لم يرض الفقه الحديث عن هذا الرأى ، لأنه يؤدى إلى إعطاء إرادة أحد العاقدين ، على عكس ماتقضى به مبادىء القانون ، سلطة إبرام عقد عمل جديد دون قبول العاقد الآخر(٤) . ولذلك ، عدلت المحكمة عن هذا الرأى ، وحصرت أثر الإخطار فى تعيين الأجل الذى ينتهى فيه عقد العمل(٥) : يبقى العقد القديم ، وتظل العلاقات ، التى أنشأها بين طرفيه ، قائمة إلى نهاية المهلة(٦) .

وعلى ذلك ، يستمر العقد ، دون تغيير ، طيلة المهلة ، فى إنتاج كافة آثاره القانونية(٧) ، ويلتزم ، فى أثنائها ، كل من طرفيه بتنفيذ الإلتزامات التى أنشأها فى ذمته(٨) ، لأن المهلة ، كما قدمنا(٩) ، لمصلحة الطرفين كليهما ، من

---

(٣) أنظر ، فى نتائج هذا التكييف ، ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٥ .

(٤) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٥) نقض فرنسى ٧ يوليوسنة ١٩٣٩ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٤٠ ، ص ١٤٨ ، وتعليق ڤواران VOIRIN ؛ ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٥٧ – ٢ – ٩٧٢٤ ؛ ١١ مايوسنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، رقم ٨٩ ، ص ٢٨٨ ؛ ١٥ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٥ ، ص ١٤٤ .

(٦) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٦-؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩١ ؛ جروتل ، فقرة ٩٤ ، ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٥٨ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، فقرة ٤٥٧ ؛ أوليبه ، ص ١٤٧ .

(٧) رواست وديران ، فقرة ٣٤٨ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها فى الهامش السابق . ويلتزم صاحب العمل ، خلال المهلة ، تبعاً لهذا ، بدفع بدل المواصلات للعامل ، كما كان قبل الإخطار (نقض فرنسى ١٥ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه) .

(٨) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٠ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها سابقاً ، هامش ٦ ؛ وانظر ، فيما يتعلق بالعامل ، نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ – ٢ – ص ٢٧٨ .

(٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٩ .

قام بالإنهاء ، ومن تحمله . وليس لمصلحة الأخير بمفرده(١٠) . وإستمرار علاقات العمل ، فى خلالها ، إلتزام عليهما معاً . وليس على عاتق من قام بالإنهاء وحده(١٠) . فيكون على العامل أن يؤدى عمله على الوجه المعتاد ، كما كان ، تماماً ، قبل الإخطار (١١) ، ويقدم عملا « فعلياً ، حقيقياً ، ومنتجاً »(١٢). فإذا تراخى فى أدائه ، أو أهمل واجبه . جاز لصاحب العمل «أن يفصله فوراً ودون تعويض »(١٣) . فالخطأ الكبير . الذى يأتيه العامل خلال المهلة ، له ذات أثر الخطأ الكبير الذى يرتكبه قبل الإخطار(١٤) . ويجيز فسخ العقد فوراً معه(١٥) . ولاحظ البعض أن المحاكم أكثر صرامة فى تقدير خطأ العامل فى أثناء المهلة عما هى عليه قبلها(١٦) . ويكون على صاحب العمل أن يقدم إلى العامل ذات العمل الذى كان يؤديه قبل الإخطار(١٧) ، ولا يستطيع أن يغير نوع العمل(١٨) ، أو ظروف تنفيذه (١٩) ، أو إختصاصات

---

(١٠) نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٦٤ المشار إليه ، الذى نقض حكما رفض دعوى التعويض عن عدم مراعاة المهلة التى رفعها صاحب العمل على العامل المفصول الذى إنقطع عن العمل خلال المهلة وأبلغه بعثوره على عمل آخر ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق .

(١١) جروتل ، فقرة ٩٤ .

(١٢) مجلس عمال پاريس ٢ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٧٩ .

(١٣) السين Seine المدنية ١٩ مارس سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ١٤ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٣ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٨ ، ص٣ ؛ ٢٧ يوليو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، ص ٥٦٨ .

(١٤) نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، المشار إليه .

(١٥) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٦ .

(١٦) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٣ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢-٧٣ .

(١٧) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧٢ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٠ .

(١٨) نقض فرنسى ٩ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٣٧ .

(١٩) جروتل ، المرجع السابق ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩٢ (كتغيير مواعيد العمل مثلا) ؛ وأنظر نقض فرنسى ١١ فبراير سنة ١٩٧٦ (جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٩٠) الذى اعتبر تعسفياً فصل مساعد مدير المصنع الذى أجبر على العمل ، فى خلال المهلة ، — وكان قدرها ثلاثة شهور — ، =

« الوظيفة »(٢٠) ، بإرادته المنفردة(٢١) ، كأن ينقل العامل إلى وظيفة أخرى (٢٢) ، أو فى مكان آخر (٢٣) ، وبالأولى إذا كانت أدنى منزلة(٢٤) ، وأقل أجراً(٢٥) ، أو يكلفه بأداء عمل غير عمله (٢٦) . كما لا يستطيع أن يغير ، فى العقد ، بنداً أساسياً آخر (٢٧) ، كأن يلزم الممثل التجارى بالبقاء فى محله ، طيلة المهلة ، وعدم زيارة العملاء(٢٨) ، أو يوفد ، فى منطقة نشاطه ، ممثلاً تجارياً آخر(٢٩) ، أو يضع نظاماً جديداً للبيع ، يمنح ، بمقتضاه ، المشترين

= فى ظروف مهينة ، وتثير الشفقة ، بطرده من مكتبه ، ووضعه فى مكان حقير ، وغير مريح ، ولم يستطع صاحب العمل أن يقدم ، لفعلته هذه ، أى تبرير ، ويكون ، من ثم ، قد إرتكب خطأ يتعين عليه تعويض المستخدم عن الضرر الذى نجم عنه بحرمانه من تأدية عمله فى ظروف عادية إلى نهاية المهلة .

(٢٠) نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٣٠ ، ص ١٠١ .

(٢١) أنظر ، كذلك ، ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص٨٦٣ ، هامش ٤ ؛ ريفيرو وساڤاتييه ، ص ٤٥٨ — ٤٥٩ .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٤ .

(٢٣) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى باليه ١٩٣٩ — ١ — ٣٤١ .

(٢٤) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨١ .

(٢٥) نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م٢٢ .

(٢٦) نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٣٨ ، ص ٨٥٦ (استبدال عمل مكاتب بالتمثيل التجارى) ، سبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٤٠ — ٤١ ، والأحكام المشار إليها فى هامش ١٣٢ .

(٢٧) نقض فرنسى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م٢٧٣ (كان فصل العامل نتيجة رفضه تغييراً فى بند أساسى فى العقد ، تعذر عليه معه أداء عمله خلال المهلة) . ولكن يختلف الأمر إذا رفض العامل ، بعد إلغاء وظيفته ، عملا آخر لا يختلف عن عمله الأصلى إختلافا كبيراً ، وله ذات الأجر ، دون إنقاص فى سلطته ، ويتعين عليه أداء عمله الجديد خلال المهلة ، وإلا إمتنع عليه المطالبة بالتعويض عنها (نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٥ ، ص ١٤٤) .

(٢٨) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٣٩ ، ص ٨٥٦ .

(٢٩) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٦٧ .

مباشرة منه . خصصاً لا يستطيع الممثل التجارى منحه لهم(٣٠) . ولا يستطيع ، أخيراً ، أن يفرض على العامل عبثاً . كأن يعهد إليه بعمل ليست له أية مصلحة فيه(٣١) ، أو بالحضور يومياً دون أن يقدم له عملاً(٣٢) . وللعامل ، فى كل تلك الحالات ، أن يمتنع عن العمل ، ويلقى ، على صاحب العمل ، مسئولية إنهاء العقد دون مراعاة المهلة(٣٣) .

وللعامل ، فى القانون الفرنسى ، الحق ، خلال المهلة ، فى فترة الفراغ اللازمة للبحث عن عمل آخر(٣٤) ، ويستحق خلالها أجره(٣٥) ، طبقاً لعادة قديمة يطلق عليها « عادة الساعتين »(٣٦) تجاوزاً ، لأن قدر تلك الفترة يختلف من مهنة إلى أخرى ، ومن جهة إلى أخرى(٣٧) . وقررت المحاكم المختلطة ، عندنا ، حقاً للعامل ، خلال المهلة ، فى « وقت فراغ كاف » للبحث عن عمل آخر(٣٨) .

---

(٣٠) نقض فرنسى ٧ نوفبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٠ ، ص ١٢٩ ، الذى اعتبر هذا التغيير فصلا تعسفياً من جانب صاحب العمل .

(٣١) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٤ ، هامش ٦٥ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧٣ ، وأنظر تطبيقاً لذلك فى مصالحات پاريس ٢ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٧٩ .

(٣٢) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ ڤانسان ، المرجع السابق .

(٣٣) سيبرڤى ، المرجع السابق ؛ ديلان ، المرجع السابق ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ جروتل ، فقرة ٩٤ (فى الآخر) ؛ وأنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، هوامش ١٢ — ٣٠ ؛ وكذلك نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، دالوز ١٩٧٤ ، إخطارات سريعة ، ص ٣٠١ .

(٣٤) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥١ — ٤٥٣ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٧٣ — ٧٤ ؛ سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٤١ — ٤٤ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٥٩ ؛ جروتل ، فقرة ٩٤ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٧ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٤ — ٩٥ ؛ بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢٨٣ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٨ .

(٣٥) يستثنى البعض ، مع ذلك ، حالة حساب الأجر بالساعة ، فلا يستحق العامل فيها أجراً عن ساعات الفراغ هذه (ديران وڤيتو ، المرجع السابق) .

(٣٦) L'usage "des deux heures» .

(٣٧) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وأنظر أيضا ريڤيرو وساڤاتييه ، المرجع السابق .

(٣٨) إستئناف مختلط ٣٠ مارس سنة ١٩٢٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة

وقد كان المشروع التمهيدى للتقنين المدنى يوجب على رب العمل أن يمنح العامل، دون تخفيض فى أجره ، « جانباً من أوقات العمل يفرغ فيه للبحث عن عمل آخر » لايقل « عن تسع ساعات فى الأسبوع »(٣٩). وقد حذف هذا النص فى لجنة المراجعة ، دون أن تبين أسباب حذفه(٤٠) . وإذا كان تفسير النصوص بما يحقق الحكمة منها يؤدى ، كما قضت المحاكم المختلطة ، إلى إلزام رب العمل بمنح العامل وقت الفراغ اللازم للبحث عن عمل آخر ، فإنه يتعذر ، دون نص، الإحتفاظ للعامل بأجره عن هذا الوقت ، مالم تقض العادات بدفعه له .

٢٩١ — أثر إنتهاء المهلة : وينتهى العقد ، وتنقطع العلاقات ، نهائياً ، بين طرفيه ، بإنتهاء المهلة ، دون حاجة إلى إجراء جديد(١) . فإذا إستمرت علاقات العمل ، بالتراضى بين العاقدين ، تعين على القاضى البحث عن النية المشتركة لهما ، لتكييف تلك العلاقات ، هل تدخل فى دائرة « أعمال التسامح » ، ليكون لكل منهما أن ينهيها فى أية لحظة(٢) ، أم تعتبر عقداً جديداً ، بالتجديد الضمنى للعقد القديم ، ويجب ، من ثم ، لإنهائه ، إتباع القواعد الشكلية لإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة(٣) . وعلى ذلك ، إذا إحتفظ صاحب العمل ، مؤقتاً ،

= ٣٨ ، ص ٣١١ ؛ ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١١٢ ؛ أول فبراير سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١٥٣ ؛ و ١٠ مايو ١٩٤٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ٢٧٢ .

(٣٩) مادة ٩٥٩ من المشروع التمهيدى ، أنظر المذكرة الإيضاحية لمشروع تنقيح القانون المدنى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٠ .

(٤٠) أنظر مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٦٢ (فى الهامش) .

فقرة ٢٩١ :

(١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٧ ؛ فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٥٦—٤٥٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٦ — د ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩٤ .

(٢) نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ — ٢ — ١٣٢٤٠ مكرر ؛ ٦ يوليو سنة ١٩٦٤ ، دالوز ١٩٦٥ ، مختصر ، ص ٤ ؛ ١٢ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٠٨ .

(٣) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٥٧ ؛ ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ فانسان ، المرجع السابق ؛ كامير لانك ، المرجعان السابقان ؛ وقارن سيبرفى ، المرجع السابق ، ص ٤٤ .

بالعامل المفصول ، فى خدمته . بعد إنهاء المهلة ، لطفاً منه ، وتراضى الطرفان ، على هذا النحو ، « لمدة قصيرة ، مؤقتة ، وغير محددة . تتجدد يوماً فيوماً » . فإن هذا الوضع ، غير المستقر ، لاينشىء حقاً فى مهلة جديدة(٤).

٢٩٢ — وجوب إتباع القواعد الشكلية أياً كان سبب الإنهاء الإنفرادى وأياً كان القائم به : وإتباع القواعد الشكلية إلتزام على العاقد فى كل الأحوال. بل لايجوز ، بمقتضى بند فى العقد ، كما قدمنا ، التخلص منها لتعلقها بالنظام العام (١) . ومع ذلك ، جرت عادة الكتاب على تعداد حالات لايكون فيها إتباع تلك القواعد واجباً، على العاقدين ، بحيث يجوز ، فيها ، لأيهما ، إنهاء العقد بغير إخطار ، ودون مراعاة ميعاده ، لتنتهى علاقات العمل فور إعلان الإرادة به إلى العاقد الآخر (٢) . ويعدون ، من بينها ، حالة إرتكاب أحد العاقدين خطأً كبيراً ، فيكون للعاقد الآخر إنهاء العقد بغير إتباع القواعد الشكلية ، وعلى الخصوص دون مراعاة مهلة الإخطار (٣) . على أن هذا التصوير يتنافى مع الدقة العلمية ، والتكييف السليم لإنهاء العلاقات بين العاقدين ، فى هذه الحالة ، هو فسخ العقد القائم بينهما(٤) ، وينطبق ، لذلك ، ولوكان العقد ذا مدة محددة(٤).

---

(٤) نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٣ المشار إليه .

فقرة ٢٩٢ :

(١) راجع سابقاً ، فقرتى ٢٨٤ ، ٢٨٥ .

(٢) أهم هذه الحالات هى حالة العقد تحت الإختبار ، حالة العقد الباطل ، وحالة إنفساخ العقد بقوة قاهرة ، وكان يضاف إليها حالة الإضراب قبل الاعتراف للعمال بحق الإضراب فى مقدمة الدستور الفرنسى (أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥١ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٤٠ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ٤٢ وما بعدها ؛ چوردان ، المرجع السابق ، ص ٨٦ وما بعدها ؛ سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٣١ ومابعدها ، موريل ، المرجع السابق ، فقرات ١٤٨ وما بعدها) . ويعدد البعض ، حديثاً ، هذه الحالات عن طريق وضع شروط لتطبيق مهلة الإخطار ، وهى أن يكون العقد صحيحاً ، ونهائياً ، وينتهى بإرادة أحد طرفيه ، لا بقوة قاهرة (كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١٧٤ وما بعدها ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٧٠ وما بعدها) .

(٣) أنظر المرجع المشار إليها فى الهامش السابق .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

وإتباع القواعد الشكلية إلتزام على كلا العاقدين ، صاحب العمل والعامل. وعلى من ينهى منهما العقد أن يتبعها إزاء العاقد الآخر . وعلى ذلك ، يلتزم العامل ، حال إستقالته ، أن يراعى مهلة الإخطار ، رغم أن المادة ٧١/ثالثا ، من قانون العمل ، لم تشر إليها ، إذ يرجع التزامه بها إلى المادة ٦٩٤/٢ من التقنين المدنى ، الذى يتعين تطبيقه ، كما قدمنا ، على علاقات العمل حال خلو قانون العمل من قواعد تنظمها(٥) .

٢٩٣ — **جزاء مخالفة القواعد الشكلية** : فإذا خالف العاقد القواعد الشكلية ، ولم يراع ، فى إنهاء العقد ، مهلة الإخطار ، أو وضع حداً للعلاقات الناشئة عنه قبل إنقضائها ، التزم بتعويض العاقد الآخر عن تلك المهلة ، أو عن الفترة الباقية منها(١) . ولايكون واجباً على هذا الأخير أن يقبل عرضاً تقدم به الأول لإعادة علاقات العمل بينهما طيلة المهلة ، أو ما بقى منها ، بعد أن إنتهى العقد فعلا بإخطاره(٢) .

وكان القضاء المصرى ، فى تقدير هذا التعويض ، يطبق القواعد العامة ، ويحكم بما يساوى الضرر الذى أحدثه الإنهاء الفجائى . وقرر ، فى دعوى العامل على صاحب العمل ، أن الغرض من التعويض « أن يكفل للمستخدم وسائل العيش فى أثناء البحث عن عمل آخر »(٣) ، ويعتبر ، من ثم ، مقابلاً « لتعطله المدة اللازمة للعثور على عمل جديد »(٤) . واتخذ ، لذلك ، أجر العامل عند

(٥) راجع سابقاً ، فقرتى ٤ و ٢٨٦ .

فقرة ٢٩٣ :

(١) رواست وديران ، فقرة ٣٤٩ ؛ بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٦٢ ؛ بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٣ .

(٢) نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٢٥ ، سيرى ١٩٢٥ — ١ — ١٠٨ ؛ و ٣٠ مايو سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٧ — ٢ — ٣٩٥ ؛ و ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٦ ، سيرى ١٩٣٧ — ١ — ٢١٣ ؛ مجلس عمال Cons. Prud' hommes السين Seine ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ — ٢ — ١٠٢٩ .

(٣) إستئناف مختلط ٢٠ يناير سنة ١٨٩٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٠ ، ص ١٠٧ .

(٤) إستئناف مختلط ٨ مارس سنة ١٩٠٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٧ ، =

فصله ، أساساً لتقديره(٥) ، ليكون مساوياً لأجره «فى أثناء المدة المذكورة»(٦). ورفض الحكم له بالتعويض إذا لم يلحقه ضرر من الفصل الفجائى « بأن وجد فور فصله عملاً آخر مساوياً للعمل الذى تركه »(٧) ، حيث لم يصبه خطأ رب العمل بضرر فعلى (٨) . وراعى فى تقدير التعويض ، وجود « صندوق إدخار » بالمشروع يستحق العامل معاشاً فيه ، حيث يكون الضرر الناجم عن الفصل ضئيلاً(٩) . على أن القضاء المختلط ، بملاحظته وجود « صندوق الإدخار » ، وباعتداده بمدة الخدمة (١٠) ، قد خلط ، فى الواقع ، بين التعويض عن الفصل الفجائى ، وبين مكافأة نهاية الخدمة(١١) التى لم يستطع ، كما أشرنا ، نظراً لنقص التشريع ، الحكم بها صراحة للعامل(١٢) .

أما فى القانون الفرنسى ، فيقدر القضاء التعويض بطريقة جزافية(١٣) ،

= ص ١٥٣ ؛ ١٢ فبراير سنة ١٩١٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٣١ ، ص ١٦٧ ؛ و ١٩ يونيو سنة ١٩٢٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٥ ، ص ٥١١ .

(٥) إستئناف مختلط ١٠ نوفبر سنة ١٩٣٧ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٠ ، ص ١٤ ؛ و ٨ أبريل سنة ١٩٤٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٤ ، ص ١٦٠ ؛ و ٤ أبريل سنة ١٩٤٥ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٧ ، ص ١١٦ .

(٦) إستئناف القاهرة ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، المحاماة ، السنة ١٢ ، رقم ٤٨٧ .

(٧) إستئناف مختلط ١٨ مايو سنة ١٩٣٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٠ ، ص ٣١٦ ؛ وانظر أيضاً ٣ نوفبر سنة ١٩٢٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٣ ، ص ٣ .

(٨) قارن إستئناف مختلط ١٠ نوفبر سنة ١٩٣٧ المشار إليه .

(٩) إستئناف مختلط ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٣٧ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٠ ، ص ٧٩ ؛ و ١٧ يونيو سنة ١٩٤٢ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٤ ، ص ٢٤٠ .

(١٠) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٤ .

(١١) Indemnité de licenciement ؛ أنظر مثلا لهذا الخلط فى إستئناف مختلط ٣ يناير سنة ١٩٢٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣٥ ، ص ١٢٩ .

(١٢) أنظر مثلا إستئناف مختلط ٢٨ فبراير سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٦ ، ص ١٨٩ ؛ ١١ مارس سنة ١٩٣٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٨ ، ص ١٧٧ ؛ وانظر أيضاً ٣ مايو سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ٢٦٣ ؛ وكذلك إستئناف القاهرة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٤ ، رقم ٣١٧ ؛ والإسكندرية الكلية ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، المحاماة ، السنة ١٨ ، رقم ٧٩ .

(١٣) أنظر ديلان ، المرجع السابق ، ص ١١٨ — ١١٩ ؛ سيبرڤ ، المرجع السابق ، =

دون نص فى التشريع ، ويحدده بالأجر المستحق فى أثناء المهلة أو فى المدة الباقية منها(١٤) ، سواء صدر الإخطار من صاحب العمل ، أو من العامل(١٥) ، على خلاف المبادىء العامة فى تقدير التعويض ، دون أن يكون للضرر الفعلى الذى ترتب على الإنهاء أثر على قدر التعويض(١٦) ، فلا يزيد لو أصاب العاقد ضرر أكبر ، ولا يقل إذا لحقه ضرر أقل(١٧) ، ويبقى للعامل حقه فيه كاملاً ، على وجه الخصوص ، ولو وجد ، فور فصله ، عملاً آخر(١٨) .

وقد أراد الشارع ، فى المجموعة المدنية عندنا ، على ما يظهر ، أن يقنن القضاء الفرنسى ، حين نص ، فى المادة ١/٦٩٥ منها ، على أن التعويض عن

=ص ٤٨ وما بعدها ؛ ڤانسان، المرجع السابق، ص ٦٠٨ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ ؛ نيس Nice المدنية ٢٣ أبريل سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ،ص٣٤٢ .

(١٤) نقض فرنسى ٤ أبريل سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، قضاء ، ص ٢٩٥ ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩١٤ ، دالوز ١٩١٧-١-١٧٦ ؛ إستئناف أجن Agen ٢٣ نوفبر سنة ١٩٠٣ ، دالوز ١٩٠٧ — ٢—٤٨ ؛ إستئناف بوردو Bordeaux ٢٢ يناير سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٢ — ٢ — ٢٤٨ ؛ سان نازير Saint Nazaire المدنية ٢٤ يوليو سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٩ ؛ وأنظر ، فى تحديد الأجر ، نقض فرنسى ٢ فبرايرسنة ١٩٤٥ ،دالوز ١٩٤٥ ،قضاء، ص ٢٢٤ ؛ و ٢٤ يوليو سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ٧٠٦ . ولا يستحق العامل هذا التعويض إلا إذا بقى على إستعداد للعمل (أنظر نقض فرنسى ٢٣أكتوبر سنة ١٩٤٧ ، دالوز ١٩٤٨ ، قضاء ،ص ٣ ؛ و٢٧ يوليو سنة ١٩٤٩ ، دالوز ١٩٤٩ ، قضاء ،ص ٥٦٨) .

(١٥) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ نقض فرنسى ٢٩ أكتوبرسنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٨٠ : « أياكان محدث الإنهاء ، يكون التعويض عن المهلة واجباً على العاقد الذى ينسب إليه عدم تنفيذ هذه المهلة ، بصرف النظر عن تبرير الضرر الذى لحق ، حقيقة ، الطرف الآخر . وعلى ذلك ، قضى ، بحق ، بأن العامل ، الذى رفض العمل فى أثناء المهلة ، ليس فقط لا يستطيع المطالبة بالتعويض المقابل لها ، ولكنه يكون مديناً به لصاحب العمل » ؛ و٧ نوفبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥١ ، ص ١٢٦ .

(١٦) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٦٠٨ .

(١٧) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٤٩ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ١١٩ .

(١٨) نقض فرنسى ٣٠ يونيو سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧— ١ — ٦٩ ، وتعليق سى. فـ C.F. ؛ ١٨ فبرايرسنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، ص ٣٩٨ .

إنهاء العقد « دون مراعاة لميعاد الإخطار ، أو قبل إنقضاء هذا الميعاد » ، يشمل « فوق الأجر المحدد الذى كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التى تكون ثابتة ومعينة » . ولا تفيد عبارة النص قصد الشارع فى الخروج على القواعد العامة فى تحديد التعويض[١٩] ، كما لا تمنع زيادة قدر التعويض على مجموع الأجر إذا ترتب على الإنهاء فجأة ضرر يفوقه . ومع ذلك ، جاء فى المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٢/٩٦١ منه[٢٠] ، ما يقطع بالصفة الجزافية له[٢١] ، مخالفاً بذلك أحكام القضاء المصرى من ناحيتين : « (١) من حيث تحديد التعويض تحديداً جزافياً بالأجر عن مدة الإخطار أو المدة الباقية منه ، فالمشروع لا يترك إذن تقدير التعويض للقضاء يجريه على حسب ظروف كل حالة ، بل يقدر تعويضاً جزافياً . وقصده من ذلك تفادى أوجه النزاع التى قد تثار فى العمل ، والتى يكون من شأنها تأخير الحكم بالتعويض . (٢) من حيث أن القضاء الحالى (وقت وضع المشروع) يجرى على أن التعويض لا يستحق بتمامه للعامل إذا ثبت أنه إشتغل مباشرة ، بعد طرده ، بعمل يوازى العمل الأول ، بل ينتقص من التعويض كل ما يكون العامل قد حصل عليه من أجر فى خلال المدة . ولكن المشروع يحدد التعويض جزافاً ، ويجعله مستحقاً للعامل حتى لو كان قد إشتغل بعد طرده ، لأن ذلك التعويض يتضمن أيضاً معنى الجزاء »[٢٢] . وإذا كان الشارع ، على هذا النحو ، لم يواجه سوى حالة صدور الإخطار من صاحب العمل ، فإن عبارة

---

(١٩) مادة ٢٢١ مدنى وما بعدها .

(٢٠) المقابلة للمادة ١/٦٩٥ مدنى .

(٢١) جاء فى المذكرة التفسيرية تعليقاً على المادة ١/٩٦١ ، التى تقابل الشق الأول من المادة ١/٦٩٥ مدنى ، أن « الفقرة الأولى مستقاه من أحكام القضاء الدولى فى مسائل العمل ، ولكن مع شىء من الخلاف فيما يتعلق بإنقاص التعويض إذا اشتغل العامل خلال المدة التى كان يجب فيها حصول التنبيه . فالقضاء الدولى يقضى بالإنقاص والمشروع يخالفه فى ذلك ، إذ يبقى التعويض فى مدة الإخطار حقاً مكتسباً للعامل حتى لو تبين أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلا ، لأنه يجمع إلى جانب صفته كتعويض معنى الجزاء الذى يوقع على رب العمل لإخلاله بقواعد المهلة القانونية » (المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٤) .

(٢٢) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٥ — ٥٣٦ .

النص، نظراً لعمومها ،تنطبق على حالة صدوره من جانب العامل . وقد أفصح الشارع ، فى قانون العمل القديم، صراحة ، عن الصفة الجزافية لهذا التعويض، وعن إنطباقه، على السواء ، أياً كان الطرف الذى أخطر بالإنهاء ، — صاحب العمل أو العامل — ، فى المادة ٢/٧٢ منه ، التى بمقتضاها إذا أنهى العقد ، بغير مراعاة المهلة ، أو قبل إنقضائها ، ألزم من أنهاه « أن يؤدى إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها». ولا يؤثر إغفالها ، فى وجوب العمل بها ، لأنها مجرد تفصيل للقاعدة الواردة فى المادة ١/٦٩٥ من التقنين المدنى التى لازالت قائمة بعد العمل بالقانون الجديد ، كما كانت قبله .

فالتعويض عن المهلة(٢٣) ، فى جملة القول ، مبلغ جزافى(٢٤) ، يساوى جميع ما كان يحصل عليه العامل ، مقابل عمله ، خلال هذه المهلة ، لو أنه قام فعلاً ، بأدائه(٢٥) ، ويشمل ، من ثم ،فوق أجره الثابت ، جميع عناصره ، أو ملحقاته ،الأخرى(٢٦). وهو، كما قدمنا ، لصفته الجزافية، منقطع الصلة،

---

(٢٣) Indemnité de délai-congé ، أو Indemnité de brusque rupture ، ويطلق عليها القضاء الفرنسى Indemnité compensatrice de préavis

(٢٤) Forfaitaire .

(٢٥) أنظر ، فضلا عن المراجع المشار إليها سابقاً ، هامشى ١٣ و ١٧ ، بران وجالان ، فقرتى ٢ — ٢٨٦ و ٢ — ٢٨٧ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١٩١ وما بعدها ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ٩٥ وما بعدها ؛ أوليبه ، ص ١٤٨ ؛ جروتل ، فقرتى ٩٥ و ٩٦ ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٥٩ — ٤٦١ ؛ وأنظر ، كذلك ، فضلا عن الأحكام المشار إليها سابقاً هامشى ١٤ و ١٨ ، نقض فرنسى ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ، ص ٧٨٥ : « التعويض القانونى عن المهلة يجب ، — باستثناء النصوص المخالفة الأصلح للعامل — ، أن تمثل ، تماماً ، الأجر الذى كان هذا الأخير يقبضه لو بقى فى خدمة صاحب العمل خلال هذه المهلة » ، فإذا كانت ساعات العمل الفعليه فى المنشأة ، وقت تسريح العامل ، ثمانية وخمسين ساعة فى الأسبوع ، تعين أن يحسب ، على أساسها ، التعويض عن المهلة ، ولا يستطيع صاحب العمل ، حالئذ ، أن يحتج بالاتفاق الجماعى الذى يقضى بتقديرها على أساس ٤٠ ساعة فى الأسبوع .

(٢٦) مادة ١/٦٩٥ مدنى ؛ وأنظر كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٢ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٧ — ٩٩ . فيدخل ، فى التعويض عن المهلة ، المكافأة الاستثنائية التى تعهد صاحب العمل بدفعها لعماله خلال الأشهر المقابلة لفترة المهلة (نقض فرنسى ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، =

فى وجوبه ، وفى قدره ، بالضرر الذى قد ينجم عن عدم مراعاة المهلة(٢٧) . ويعتبر ، فضلاً عن ذلك ، كلاً لايتجزأ ، بحيث يتعين ، على القاضى ، أن يحكم به ، أو يرفضه ، تبعاً لتحقق سببه أو عدم تحققه(٢٨) ، ولايجوز له أن ينقص مقداره تأسيساً على « مسئولية مشتركة بين صاحب العمل والمستخدم » (٢٨) . ويكون للعاقد ، بالأولى ، حقه فيه كاملاً ، ولو كان إنهاء العقد يرجع إلى خطئه ، مالم يكن خطؤه كبيراً يجيز للعاقد الآخر فسخ العقد ، وإنهاء علاقات العمل فوراً معه (٢٩) . فإذا نفذ العاقد إلتزاماته خلال جزء من المهلة ، وأعرض عن تنفيذها فى بقيتها ، إلتزم بجزء من التعويض يتناسب مع مالم ينفذه منها(٣٠) .

ولايستحق العامل تعويضاً عن المهلة إلا إذا وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل ، مستعداً لأداء عمله ، ورفض هذا الأخير قبوله منه (٣١) . أما

= جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨١٣ ، ص ٨١٦) ، وكذلك منحة آخر السنة (نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ — ٢ — ١٦٣٦٤ ، وتعليق جستان GHESTIN) . وتطبيقاً لذات القاعدة ، يخصم من التعويض عن المهلة ، الذى يجب على العامل المستقيل ، الأجر الذى يقابل مجموع الساعات التى كان له أن ينقطع فيها عن العمل للبحث عن عمل آخر (إستئناف پاريس ٩ سبتمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ١٠٠) .

(٢٧) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م١٩٦ .

(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦٦ .

(٣٠) مادة ١/٦٩٥ مدنى ؛ ونقض فرنسى ٧ نوفبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥١ ، ص ١٢٦ . إنما متى كان إنهاء العقد خالياً من شائبة التعسف ، وقطع الطرف ، الذى أنهى العقد ، علاقات العمل قبل إنتهاء المهلة ، بادعائه خطأ كبيراً نسبه إلى الطرف الآخر ، ولم يستطع أن يقيم الدليل عليه ، لايجوز الحكم عليه بالتعويض عن التعسف فى إنهاء العقد ، لأن فى هذا تحميله عبء التعويض عن جملة الضرر الناشىء عن إنهاء العقد ، الذى وقع ، بحسب الفرض ، غير مشوب بالتعسف (نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م١٥٥) . ومع ذلك ، يجوز الحكم عليه بتعويض إذا كان قطع علاقات العمل ، خلال المهلة ، قد أحدث بالطرف الآخر ، نظراً للظروف التى أحاطت به ، أضراراً مستقلة عن الضرر الذى لحقه نتيجة عدم تنفيذ المهلة ، والذى يتمثل فى أجر العامل خلال بقية المدة (أنظر لاحقا ، فقرة ٢٩٩) .

(٣١) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس =

إذا إنقطع عن العمل ، لعثوره على عمل آخر (٣٢) ، أو لمرض ألم به (٣٣) ، أو لعجز أصابه (٣٤) ، أو لأمر آخر (٣٥) ، قبل إنقضاء المهلة ، فإنه لا يستطيع مطالبة صاحب العمل بمقابل الأجر عن عمل لم يؤده ، ولم يكن مستعداً لأدائه (٣٦) ، بل يصبح ، فى الحالة الأولى (٣٧) ، مديناً ، لصاحب العمل ، بالتعويض عن المهلة (٣٨) . ولا يعتبر عدم مشروعية التسريح مبرراً يجيز للعامل

= التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣ ، ص ١٤٤ ؛ وكذلك الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٣٢ - ٣٥ . ويستوى أن يرفض صاحب العمل قبول العامل للعمل خلال المهلة أو يضعه فى حالة يستحيل عليه فيها أداء العمل ، كنقله ، فى أثنائها ، إلى وظيفة أخرى ، أدنى أدبياً وأقل أجراً من وظيفته طبقاً للعقد (نقض فرنسى ٣ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٢٢ ، وقد سبقت الإشارة إليه ؛ وكذلك ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٧٣) .

(٣٢) نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٥ ، ص ١٤٤ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٣٣) نقض فرنسى ٢١ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، رقم ١٤٩ ، ص ١٢٢ . ولا يختلف الحكم إذا وقع الفصل فى فترة المرض ، لسبب لا يرجع إليه (نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦١ ، دالوز ١٩٦٢ ، قضاء ، ص ٣١ ؛ و ٩ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ١ - م ٩٥) .

(٣٤) نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢١٦ .

(٣٥) نقض فرنسى ١٠ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٤٨ ، ص ١٢٢ (إتهام العامل بسرقة) ؛ ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٧٦١ ، ص ٨١٤ (إشتراك فى إضراب) ؛ ١٩ مايو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٧٦٢ ، ص ٨١٤ (عدم فهمه قرار صاحب العمل بوقفه ، لجهله باللغة الفرنسية ، وإنقطاعه ، على أثره ، عن العمل) .

(٣٦) نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٠ ، ص ١٤٤ : « لا يستطيع العامل المفصول ، إذا لم يوجد إتفاق أو عادة مخالفة ، أن يطالب بالأجر عن مهلة الإخطار التى لم يكن فى خلالها مستعداً لتقديم العمل الذى إستخدم لأدائه » ؛ و ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٢ ، ص ١٤٤ .

(٣٧) حالة رفض العامل للعمل خلال المهلة مع كونه قادراً على أدائه .

(٣٨) نقض فرنسى ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٨٠ ؛ ٨ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٢٠٦ .

الإمتناع عن العمل فى أثناء المهلة ، بل يتعين عليه أداء عمله ، والمطالبة بالتعويض عن عدم مشروعية فصله(٣٩) . ويلتزم العامل الذى يعلن إمتناعه عن العمل فى أثناء المهلة ، أو صاحب العمل ، الذى يعلن رفضه قبول العامل فى خلالها ، بالتعويض عنها ، ولايجوز له ، بعد وصول إعلانه إلى العاقد الآخر ، أن يرجع فيما أعلنه(٤٠) .

ولما كان التعويض عن مهلة الإخطار ، الذى يستحقه العامل ، يعتبر ، فى الحقيقة ، مقابلاً لعمل لم يمكنه صاحب العمل من أدائه ، فإن محكمة النقض الفرنسية(٤١) ، يؤيدها الفقه(٤٢) ، تخضعه ، بحق ، للنظام القانونى للأجر ، بحسبانه بديلاً له(٤٣) . ولاشك فى سلامة هذا التكييف عندنا ، ويترتب عليه ، - رغم إغفال النص عليه فى قانون العمل ، ليستند الإلتزام به إلى التقنين المدنى وحده - ، تسوية هذا التعويض بالأجر فى الإمتياز(٤٤) ، وفى عدم القابلية للحجز عليه(٤٥) . ويجب ، فى رأينا ، أن تمتد هذه التسوية إلى منع المقاصة مع قرض على العامل إلا فى حدودها القانونية(٤٦) ، ووجوب الوفاء به نقداً(٤٧) ، وإلى التقادم(٤٨) ، وإن كان يخضع ، فى الواقع ، للتقادم

---

(٣٩) نقض فرنسى ٢٥ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٠٩ .

(٤٠) نقض فرنسى ٨ نوفبر سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه ، (الإعلان صدر عن العامل) ؛ نقض فرنسى ١٢ نوفبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٦٤ ، ص ١٤٤ .

(٤١) نقض فرنسى ١٨ يونيو سنة ١٩٦٣ ، مجموعة بران ، رقم ٩٥ ، ص ٣٠٥ ، وملاحظات بران BRUN ؛ وقبله ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٥٥١ ، وتعليق ديپرو DUPEYROUX .

(٤٢) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩١ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٦٠ ؛ وقارن ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ .

(٤٣) Substitut du salaire (كامير لانك ، المرجع السابق) ، أو Salaire d'inactivité (بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ١٨ يونيو سنة ١٩٦٣ المشار إليه) .

(٤٤) مادة ٥ عمل .

(٤٥) مادة ٤١ عمل .

(٤٦) مادة ٤٠ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١٣

(٤٧) مادة ٣٣ عمل ؛ وراجع سابقاً ، فقرة ٢١١

(٤٨) راجع سابقاً ، فقرة ٢١٧ .

الحولى الوارد فى المادة ١/٦٩٨ من المجموعة المدنية (٤٩) ، لأنه متى ثبت له تكييف الأجر ، خضع ، من كل الوجوه ، لنظامه القانونى .

وتحديد التعويض ، على الوجه المذكور ، فى حالة فصل العامل ، يتفق ، فى الواقع ، مع المبادىء العامة ، لأن الأجر الذى يستحقه فى فترة الإخطار ، أو فى المدة الباقية منها ، هو كل مافاته من نفع بإنهاء العقد دون مهلة ، أو قبل إنقضائها(٥٠) . أما إذا لحقه ضرر بسبب إنهاء العقد فجأة ، كحومة الشكوك حوله على وجه يوحى بارتكابه خطأ جسيماً ، فإن التعويض عنه يتأسس على فكرة التعسف فى فصله(٥١) . إنما لايمكنه المطالبة بزيادة التعويض ، إذا إنقضت مهلة الإخطار دون أن يجد عملا ، لأن الضرر الذى يعانيه ، حالئذ ، لايرجع إلى فصله فجأة ، لكن إلى الفصل نفسه(٥٢) . على أن تطبيق تلك القاعدة ، فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل ، غير مفهوم(٥٣) ، ويؤدى إلى نتائج ظالمة(٥٤) . ولايمكن القول ، بأن التعويض ، طبقاً لها ، يمثل « قيمة الخدمات التى حرم منها صاحب العمل فى فترة المهلة »(٥٥) ، لأن المفاجأة فى الإنهاء ، لاسيا إذا كانت جماعية ، قد تعود عليه بأضرار جسيمة . ولذلك ينتقد الفقه الفرنسى الحديث تحديد التعويض ، على هذا الوجه ، لصاحب العمل ، وينادى بوجوب عدم إتباع تلك القاعدة بالنسبة له(٥٦) .

ويرتب الفقه ، على الصفة الجزافية للتعويض ، حق العاقد فى التخلص من المهلة بدفع الأجر المستحق خلالها ، ليكون الإلتزام « بمراعاة ميعاد الإخطار » إلتزاماً بدلياً على عاتقه (٥٧) . وكثيراً ما يعمد صاحب العمل إلى إعفاء العامل ،

---

(٤٩) أنظر لاحقاً ، فقرات ٣١٦ ومابعدها .

(٥٠) قارن چوردان ، المرجع السابق ، ص ١٢٩ — ١٣٠ .

(٥١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٩ .

(٥٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ — ٢ .

(٥٣) بودان ، جزء ١٢ ، فقرة ١٦٢ .

(٥٤) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٦ — ٣ .

(٥٥) رواست وديران ، فقرة ٣٤٩ .

(٥٦) بودان ، المرجع السابق ؛ وانظر أيضاً ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، ص ٨٩٨ .

(٥٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٨ .

الذى إنتهى عقده ، تسريحاً أو إستقالة ، من أداء عمله ، فى أثناء المهلة ، ويدفع له التعويض الجزافى عنها (٥٨) ، — الذى يتمثل ، كما قدمنا ، فى جميع ماكان يقبضه لو أنه إستمر فى عمله إلى نهاية المهلة — ، خيفة التراخى الذى قد يظهره العامل فى أداء عمله ، أو عدم الإكتراث الذى قد يبديه فيه ، فيتجنب ما قد ينجم عن هذا القصور من إحتكاكات به ، قد تؤدى إلى إضعاف سلطته فى الإدارة ، أو إختلال النظام فى المشروع نتيجة تعاطف العمال مع زميلهم(٥٩).

ويعترف القضاء الفرنسى(٦٠) ، وكذلك الفقه(٦١) ، لصاحب العمل بهذا الحق ، لمصلحة مشروعه ، حيث لاضير ، على العامل ، من إستعماله ، إذ يوفى له بالأجر ، دون أن يقدم العمل الذى يقابله ، وتتحقق الحكمة من المهلة على وجه أكمل ، لأن العامل ، بعد إبرائه من التزامه ، يفرغ للبحث عن عمل آخر(٦٢).

ولا يمكن ، فى الحقيقة ، إنكار هذا الحق على صاحب العمل طالما كان إلتزامه بإحترام المهلة لايمكن تنفيذه عيناً ، وكان التعويض عن الإخلال به يقتصر على مبلغ يساوى أجر العامل خلال المهلة لايتجاوزه(٦٢) .

ويقيد القضاء الفرنسى حق صاحب العمل فى التخلص من العامل فور إخطاره بفصله ، مقابل دفع أجره خلال المهلة ، بوجوب عدم التعسف فيه: لايجوز أن يكون مبعثه سوء القصد ، أو وليد خفة ملومة ، بإستعماله فى ظروف توحى بارتكاب العامل خطأً جسيماً أدى إلى فسخ العقد معه(٦٣).

---

(٥٨) أنظر كامير لانك CAMERLYNCK ، الإعفاء من العمل خلال مهلة الإخطار ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٦ — ١ — ٢٠٠٣ .

(٥٩) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٨ ؛ وانظر أيضا ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٥٨ — ٢ .

(٦٠) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٨ ، ص ٤٦٤ ؛ وكذلك الاحكام المشار إليها فى كامير لانك ، عقد العمل ، ص ٣٣٤ ، هامش ٢.

(٦١) ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ — ٢٧٣ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٨٨ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٣ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٦٠.

(٦٢) كامير لانك ، المرجع السابق .

(٦٣) أنظر لاحقاً ، فقرة ٢٩٩ ؛ وكذلك كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها ص ٣٣٥ ، هوامش ٣ — ٥ ؛ وپولان ، المرجع السابق ، =

ويقصد صاحب العمل ، بإعفاء العامل من أداء العمل ودفع التعويض عن المهلة ، إنهاء عقد العمل فوراً ، بحيث تنتهى ، من بين طرفيه ، كافة آثاره(٦٤). ولا تضاف ، بالتالى ، مدة المهلة ، حالئذ ، فى حساب أقدمية العامل ، التى تتحدد ، وفقاً لها ، مكافأة نهاية الخدمة(٦٥) . ولكن ظهر أن هذا التكييف ، إن كان مفيداً للعامل من بعض النواحى ، إذ يسترد حريته فى إبرام عقد عمل جديد ، فإنه قد يكون ضاراً به من نواح أخرى . فعمدت محكمة النقض الفرنسية إلى رأب الضرر حيثما يظهر ، بحصر أثر إبراء العامل ، من التزامه بالعمل خلال المهلة ، فى هذا الإلتزام وحده ، لايتجاوز حدوده ، بحيث لاينقضى عقد العمل ذاته إلا بانتهاء المهلة(٦٦) . فيستحق العامل منحه آخر السنة ، ولو كانت قاصرة على العمال الحاضرين فى المشروع وقت وجوبها ، متى حل هذا الوقت خلال المهلة ، ولو كان العامل ، لإعفائه من العمل فى أثنائها ، قد غادره(٦٧) . وتدخل فترة المهلة فى مدة الخدمة ، ولو لم يؤد العامل فى خلالها عمله ، لحساب مكافأة نهاية الخدمة(٦٨) . بل ويستطيع العامل المسرح ، رغم إعفائه من العمل ، ترشيح نفسه ممثلاً للعملة فى إدارة المشروع(٦٩) ، لا نتخابات

= فقرة ٣٢٦ ، والأحكام المشار إليها ص ٢٦١ ، هامش ٨٧ ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢٨٣ ، والأحكام المشار إليها ص ١٤٦ ، هامش ١ .

(٦٤) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٦٠ ؛ بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢٨٣ .

(٦٥) نقض فرنسى ١٠ أبريل سنة ١٩٦٢ ، مشار إليه فى پولان ، المرجع السابق ، ص ٢٦٢ ، هامش ٩٢ .

(٦٦) أنظر الأحكام المشار إليها لاحقاً ، هوامش ٦٧ - ٧٤ .

(٦٧) نقض فرنسى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ - ٢ - ١٣٠٥٢ ، وتعليق چيه . هـ . سى G. H. C. ؛ و ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، المجلة السابقة ١٩٦٦ - ٢ - ١٤٦٧٩ ؛ وكذلك منحة الأجازات (نقض فرنسى ٢٧ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٧٢٨) .

(٦٨) نقض فرنسى ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٦ - ٢ - ١٤٦٧٩ (القضية الثانية) .

(٦٩) راجع سابقاً ، فقرة ٦٢ .

تجرى خلال المهلة(٧٠) . ورغم رضاء الفقه عن هذه الحلول(٧١) ، فإن البعض منه ينتقد الأساس الذى أقيمت عليه ، وهو بقاء عقد العمل إلى نهاية المهلة ، لتناقضه مع النية المشتركة لطرفيه . فصاحب العمل قد قصد ، باعفاء العامل من إلتزامه ، إنهاء علاقات العمل كلية معه ، كما أن العامل إعتقد إنقطاع كل صلة له بالمشروع ، واسترداد حريته فى العمل(٧٢) . ويرى تفسيرها على هدى المبادىء العامة : لما كانت قواعد إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة تتعلق بالنظام العام ، فإن إبراء العامل من التزامه بتنفيذ العمل ، خلال المهلة ، لايجوز أن يؤدى إلى نقص فى أجره ، أو ضياع أية ميزة كان يحصل عليها لو أنه قام فعلاً بأدائه ، بحيث يظل فى نفس الوضع الذى يكون فيه لوكان قد نفذ المهلة ، لأن صاحب العمل ، إذا كان يستطيع إعفاء العامل من تنفيذ عمله خلال المهلة ، فإنه لايستطيع أن ينقص حقوقه المقررة له فيها بقواعد آمرة (٧٢) . ويفسر البعض الآخر هذه الحلول بنظرية المشروع(٧٣) ، فمادامت مهلة الإخطار لم تنقض ، بقيت علاقة العامل بالمشروع قائمة ، وظل العامل منتمياً إليه(٧٤).

المبحث الثانى

فى القواعد الموضوعية

٢٩٤ ـ القواعد الموضوعية للانهاء ، تعداد ، ٢٩٥ ـ نظرية التعسف فى الانهاء ، نطاقها ، وطبيعتها ، ٢٩٦ ـ ضابط التعسف فى استعمال حق الانهاء الانفرادى ، ٢٩٧ ـ تطبيقات : الفصل التعسفى للدافع اليه ، ٢٩٨ ـ تطبيقات: الفصل التعسفى لعدم توافر ما يوجبه ، ٢٩٩ ـ تطبيقات :

---

(٧٠) نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجلة لأسبوع القانونى ١٩٦٦ — ٢ — ١٤٦٧٩ (الدعوى الرابعة) .

(٧١) بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ — ٢٨٣ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٠ .

(٧٢) كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٧ مارس سنة ١٩٦٥ ، المشار إليه : « إعفاء صاحب العمل للعامل من تنفيذ العمل خلال مهلة الإخطار لا يستتبع ، إلى إنقضاء هذه المهلة ، أى نقص فى الأجور والميزات الأخرى التى كان العامل أن يتسلمها لو أنجز عمله » .

(٧٣) راجع سابقاً ، فقرة ٢٦ .

(٧٤) بران وجالان ، ملحق ، المرجع السابق .

الفصل التعسفى لظروف تحيط به ، ٣٠٠ — حدود التعسف فى الفصل ، ومتى لا يكون الفصل تعسفيا ، ٣٠١ — سلطة صاحب العمل فى ادارة مشروعه ، الأزمات الاقتصادية ، تنظيم العمل ، وحدود تلك السلطة ، وفقا للمبادىء العامة ، ٣٠٢ — القيود القانونية على التسريح الجماعى ، ٣٠٣ — خطأ العامل ، أو توافر ظروف تفقد الثقة فيه ، أو عدم كفايته ، ومتى تكون كافية لنفى التعسف عن فصل العامل ، وفقا للمبادىء العامة ، ٣٠٤ — قواعد قانون العمل الجديد ، المتعلقة بحق صاحب العمل فى فصل العامل لخطأ نسب اليه ، أو لعجز جزئى اصابه ، ٣٠٥ — القيود القانونية على حق صاحب العمل فى فصل العامل لاتهامه باحدى جرائم معينة ، ٣٠٦ — الحماية القانونية لأعضاء مجالس ادارة المنظمات النقابية العمالية من الفصل التأديبى ، ٣٠٧ — انهاء العامل للعقد ، وتعسفه فى انهائه ، ٣٠٨ — عبء اثبات التعسف ، ٣٠٩ — جزاء التعسف فى الانهاء الانفرادى ، ٣١٠ — دعوى التعويض عن التعسف فى فصل العامل : جواز الحكم مؤقتا « بوقف تنفيذ الفصل » الى حين الحكم فى الدعوى ، ٣١١ — التكييف القانونى للحكم « بوقف تنفيذ الفصل » ، ٣١٢ — مدى قوة الحكم المستعجل ، ومتى ينتهى اثره ، ٣١٣ — وجوب الحكم ، فى حالة واحدة ، باعادة العامل المفصول الى عمله ، ٣١٤ — نطاق تطبيق نظام « وقف تنفيذ الفصل »

٢٩٤ — القواعد الموضوعية للانهاء، تعداد : تنحصر القيود الموضوعية، فى القانون المصرى ، كما أشرنا (١) ، فى وجوب عدم التعسف فى الإنهاء. وقد نص عليها فى المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدنى ، بين النصوص التى تنظم عقد العمل فيه ، ولم يكتف ، فى شأنها ، بالمبادىء العامة الواردة فى المادتين الرابعة والخامسة منه(٢) . وفضلا عن هذا ، قيد حق صاحب العمل ، فى إنهاء العقد ،

فقرة ٢٩٤ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٦ .

(٢) عبر الشارع ، فى القوانين المتعاقبة التى نظمت عقد العمل الفردى قبل القانون الجديد ، عن القيود الموضوعية لإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، باصطلاح « بلا مبرر » بدل إصطلاح « التعسف » ، بحيث يقع الإنهاء غير مشروع ، ويقيم مسئولية القائم به ، إذا كان بلا مبرر (مادة ٣/٢٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، ومادة ٣٩ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ومادة ٧٤ من قانون العمل القديم) ، وكان رأينا أن الشارع ، فى هذه القوانين ، قد وضع قيداً موضوعياً على حق العاقد فى الإنهاء يقع عليه ، بمقتضاه ، إقامة الدليل على المبرر المشروع الذى أجاز له إنهاء ، ويختلف بهذا ، عن قيد التعسف ، الذى يبقى معه حق العاقد فى الإنهاء مطلقاً ، بحيث لاتقوم مسئوليته عن الضرر الذى يلحق العاقد الآخر نتيجة إستعماله إلا إذا أقام هذا الأخير الدليل =

لارتكاب العامل إحدى جرائم معينة ، أو لخطأ نسب إليه إذا كان العامل عضواً فى مجلس إدارة منظمة نقابية عمالية ، كما قيد حقه فى التسريح الجماعى لعماله . وتقرر أخيراً ، ما يكفل ، للعامل ، الحصول ، مؤقتاً ، على مبالغ تعادل أجره ، فى أثناء دعوى التعويض عن التعسف فى فصله . ونبحث ، كل ذلك ، فى الفقرات التالية .

٢٩٥ — نظرية التعسف فى الإنهاء ، نطاقها ، وطبيعتها : تنحصر القيود الموضوعية ، كما أشرنا(١) ، فى وجوب عدم التعسف فى إنهاء العقد(٢) . وهى ، فى الحقيقة ، ليست مجرد تطبيق لنظرية التعسف فى إستعمال الحقوق ، التى أعملها القضاء فى شتى الميادين(٣) ، على حق العاقد فى إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، لأن الشارع الفرنسى ، بتدخله مرتين لتقريرها ، قبل القانون الأخير(٤) ، قد شجع المحاكم الفرنسية على التوسع فى فكرة التعسف ، فى نطاق

= على إقتران الإنهاء بخطأ العاقد الذى أنهى العقد . ولكن الجمهور فى الفقه ، وأكثر الأحكام ، لم ير فى الإنهاء بلا مبرر سوى ترديد للتعسف فى الإنهاء الذى ورد فى المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدنى (أنظر تفصيلات ذلك فى الطبعة الأولى ، فقرة ٢١٣ ، وفى مؤلفنا « قانون العمل المصرى » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٣٦) .

فقرة ٢٩٥ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٦ .

(٢) أنظر : ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٦٠ وما بعدها ؛ بران وجالان ، فقرات ٢ — ٢٩١ وما بعدها ، والملحق ، فقرات ٢ — ٢٩١ وما بعدها ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ١٩٥ وما بعدها ، وملحق ، فقرات ١٩٦ وما بعدها ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ٩٤ وما بعدها ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٦١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرات ٩٨ ومابعدها ؛ بروشار ، عقد العمل ، فقرات ٢٢٨ ومابعدها ؛ أوليبيه ، ص ١٥٣ وما بعدها ؛ أوتييه AUTIE ، الإنهاء التعسفى لعقد العمل ؛ وأنظر ، كذلك ، المراجع المشار إليها سابقاً ، فقرة ٢٨١ ، هوامش ٢ و ٣ و ٧ و ٩ و ٢٠ ، وفقرة ٢٨٢ ، هوامش ٩ و ١٩ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٩ و ٣٠ و ٣١ ؛ وفى القانون البلچيكى برساك BERSAQUES ، تعليق على محكمة بروكسل Bruxelles ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، المجلة الانتقادية للقضاء البلچيكى ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٢١٣ وما بعدها .

(٣) أنظر ، فى النظرية العامة للتعسف فى إستعمال الحقوق ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » المرجع السابق ، فقرات ٢٥٤ وما بعدها .

(٤) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٢ .

حق إنهاء عقد العمل ، على نحو ترددت فى إتباعه بالنسبة لغيره من الحقوق فى العقود الأخرى ، ولأن الشارع المصرى ، بالنص عليها ، صراحة ، فى المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدنى ، قد ميز تطبيقها على الإنهاء ، عن باقى التطبيقات ، من ناحية طبيعة المسئولية الناجمة عنها ، ومن ناحية نطاق الأخذ بها . فبينما يرى الفقه أن المسئولية الناشئة عن التعسف فى إستعمال الحقوق مسئولية تقصيرية ، ولوكان الحق ، موضوع التعسف ، مترتباً على العقد(٥) ، لابد أن تكون المسئولية الناجمة عن التعسف فى إستعمال حق الإنهاء ، بالنص على إلزام العاقد بها فى نصوص عقد العمل ، مسئولية عقدية ، لأنها وليدة إخلال العاقد بالتزام ناشىء عن العقد (٦) . ولايجوز التقييد ، من ناحية أخرى ، فى تحديد معيار التعسف ، بالمادة الخامسة من التقنين المدنى ، فى صورها الثلاث(٧) ، مهماكان الرأى فى سعة نطاقها (٨) ، لأن التعسف فى الإنهاء لايستند إليها ، بل يتأسس على المادة ٢/٦٩٥ ، المشار إليها ، التى لم تتقيد ، فى تحديده ، بتلك الصور ، ويكون ،

---

(٥) مارسون MARSON ، التعسف فى إستعمال الحقوق فى مواد العقود ، رسالة ، باريس سنة ١٩٣٥ ، ص ١٦٣ وما بعدها ، وعلى الخصوص ١٦٥ — ١٦٦؛ ٥٨٤ . ول . مازو H. et L. MAZEAUD وتانك TUNC ، موسوعة المسئولية المدنية ، الطبعة السادسة ، جزء أول ، فقرة ٥٥٩ ؛ ڤان رين VAN RYN ، المسئولية الأكيلية والعقد ، رسالة أجريجاسيون ، بروكسل Bruxelles سنة ١٩٣٣ ، فقرة ١٦٧ ؛ الدكتور عبد الرازق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، جزء أول ، فقرة ٥٥٨ . وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الرأى (نقض فرنسى ١١ يونيو سنة ١٩٥٣ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٦٦١) . ولكن هذا الرأى ، فى نظرنا ، غير صحيح ، فالمسئولية المترتبة على التعسف فى إستعمال حق ناشىء عن العقد هى ، حتما ، مسئولية عقدية (أنظر مؤلفنا « مشكلات المسئولية المدنية ، فقرة ٣١ ، والمرجع المشار إليها هامش ١٩) .

(٦) بودرى — لاكانتنرى وڤال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩١٦ .

(٧) أنظر ، فى هذه الصور ، مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات المشار إليه ، فقرة ٢٥٧ .

(٨) يرى الجمهور ، فى الفقه المصرى أن حالات التعسف الثلاث وردت فى المادة الخامسة ، المشار إليها ، على سبيل الحصر ، ونرى ، على خلافه ، أنها مجرد تطبيقات لاتتضمن جميع صور التعسف ، وأنها مجرد ضوابط يسترشد بها القاضى (أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » المرجع السابق ، فقرة ٢٥٨) .

بالتالى ، أوسع نطاقاً منها ، وتتخذ فكرة الخطأ البسيط معياراً له ، كما يرى الفقه الحديث(٩) ، دون حاجة إلى كون « المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة »(١٠) . وعلى هذا ، تكون محكمة شئون العمال الجزئية فى القاهرة ، حين تقيدت ، فى تحديد التعسف فى إستعمال حق الإنهاء ، بالمادة الخامسة من التقنين المدنى(١١) ، وحين إعتبرت ما يترتب عليه مسئولية تقصيرية(١٢) ، قد قضت على خلاف ما يقضى به القانون .

٢٩٦ — ضابط التعسف فى إستعمال حق الإنهاء : فيعتبر الخطأ البسيط ، فى القانون المصرى ، ضابط التعسف فى الإنهاء ، الذى يرتب مسئولية العاقد ، كما كان فى القانون الفرنسى قبل تعديله الأخير(١) ، ولو كان إهمالا ، أو عدم إحتياط ، منه فى إستعمال حق الإنهاء ، دون إنصراف قصده ، البتة ، إلى الإضرار بالعاقد الآخر(٢) : توافر نية الإضرار ، بأية درجة ، ليس ضرورياً ليكون الإنهاء تعسفيا(٣) ، بل يثبت له هذا الوصف إذا نبا سلوك صاحبه ، فى

---

(٩) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، المشار إليه ، فقرة ٢٥٦ ، والمراجع المشار إليها هامشى ٢٣ و ٢٤ .

(١٠) مادة ٥/ج مدنى .

(١١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤٠٠٢ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ١٠ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٣١٣ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و ١٧ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٢٦ لسنة ١٩٥٣ عمال (أحكام غير منشورة) .

(١٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٣٢٨ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و ١٧ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٠٢ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٩٩٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (أحكام غير منشورة) .

فقرة ٢٩٦ :

(١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٨٢ .

(٢) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٣ ؛ جروتل ، فقرة ١٠١ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ — ٢ ؛ برساك ، التعليق ، المشار إليه ، فقرة ٣ .

(٣) بودرى — لاكانتنرى ، وفال ، جزء ٢ ، فقرة ٢٩٣٠ ، وأنظر أيضا ديموج ، جزء ٤ ، فقرة ٦٥٩ .

إجرائه ، عن سلوك العاقد العادى(٤) ، إما بالإنحراف بحق الإنهاء عن غايته ، حيث يكون الإنهاء تعسفياً للدافع إليه ، وإما باللجوء إليه دون وجود مايدعو حقيقة إليه ، حيث يكون الإنهاء تعسفياً لعدم توافر مايوجبه ، أو بغير إكتراث بنتيجته الضارة ، حيث يكون الإنهاء تعسفياً لظروف تحيط به .

وأكثر ما تكون دعوى التعسف فى الإنهاء ، لأسباب واضحة ، مرفوعة على صاحب العمل ، ولاتحفل المجموعات القضائية إلا بتطبيقات للتعسف فى فصل العامل . وتكمن الغاية من فصل العامل فى تحقيق مصلحة المشروع الذى يستخدمه ، لضرورة إقتصادية ، أو فنية ، توجبه ، أو لخطأ ، أوعدم كفاية ، بدر من العامل يقتضيه(٥) . ويقع ، من ثم ، فصل العامل تعسفياً إذا لم تفرضه الضرورات الإقتصادية ، أو الفنية ، للمشروع ، أو قصور العامل فى الوفاء بالتزاماته نحوه ، حين لاتبرره مصلحة المشروع(٦) ، ويعتبر صاحب العمل قد إنحرف فى إستعمال حق الإنهاء عن غايته(٧) . ويجب أن تكون مصلحة المشروع فى فصل العامل جدية ، تتناسب مع الأضرار البالغة التى تلحق هذا الأخير منه ، بإنقطاع مورد رزقه(٨) ، لأن إستعمال حق الإنهاء يكون غير مشروع إذا كانت المصلحة المرجوة منه « قليلة الأهمية » ، بحيث « لاتتناسب البتة » مع ما يصيب العامل « من ضرر بسببه »(٩) . ونفصل ، فى الفقرات التالية ، ما أجملناه .

---

(٤) ديران وفيتو ، المرجع السابق ؛ تيرى ، الرسالة المشار إليها ، ص ١٧٨ .

(٥) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتا ١٥٠ و٢٠٣ ؛ و « من التصوير المدنى للحق العقدى فى الإنهاء الإنفرادى إلى الفكرة التنظيمية للتسريح » ، المقال المشار إليه ، فقرة ٥؛ برساك ، التعليق المشار إليه ، فقرتا ١٣ و١٤ ، والمراجع المشار إليها ص ٢٢٣ ، هامش ٥٤ ، بران BRUN ، علاقة المشروع ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٢ — ١ — ١٧١٩ ، فقرة ١٥ ، وأنظر ، كذلك ، فقرتى ٤ و ٨ .

(٦) كامير لانك ، عقد العمل ، المرجع السابق

(٧) برساك ، المقال المشار إليه ، فقرة ١٣ .

(٨) برساك ، المرجع السابق ، فقرات ٢٩ وما بعدها ، والمراجع المشار إليها ص ٢٣٦ ، هامش ١٣٤ ؛ وأنظر ، كذلك ، بران BRUN ، تعليق على نقض فرنسى ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، و ٢٢ فبراير سنة ١٩٥٧ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقمى ١٠٠ — ١٠١ ، ص ٣٢٦ .

(٩) مادة ٥/ب مدنى

٢٩٧ — تطبيقات : الفصل التعسفي للدافع إليه: وأظهر صور التعسف ، إنحرافاً بحق الإنهاء عن غايته ، هي فصل العامل لرأيه السياسي ، أو لعقيدته الدينية ، أو لاستعمال حريته النقابية(١) ، لأن « حرية الفكر ، والعقيدة ، والحرية النقابية ، هي حقوق أساسية في جماعتنا السياسية »(٢) . فيعتبر تعسفياً فصل العامل لاختلافه مع صاحب العمل في رأيه السياسي (٣) ، أو لانضمامه إلى حزب لايدين بمبادئه، أو يخالف رأيه(٤) ، أو لمناقشة سياسية مع عامل آخر (٥). على أن فصل العامل ، لمثل هذه الأسباب ، قد أصبح ، في الوقت الحاضر ، نادراً جداً. وأقرب منه إحتمالاً أن يقع فصل العامل تعسفياً لنشاطه النقابي(٦) ، أو لاستعمال حريته النقابية ، كانضمامه إلى نقابه(٧) ، أوعدم إنضمامه إلى

فقرة ٢٩٧ :

(١) سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٩٣ وما بعدها ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١١٧ وما بعدها ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٩ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتا ٢١٠ — ٢١١ ؛ وموسوعة الإنهاء ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ وما بعدها .

(٢) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، ص ٨٧٣ .

(٣) نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ،قضاء ، ص ٥٣ ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١١٧ — ١١٨ .

(٤) سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٩٣ ؛ نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، المشار إليه ؛ وأنظر إستئناف أورليان Orléans ١٥ مارس سنة ١٨٩٣ ، سيرى ١٨٩٣—٢ — ٢٠٧ .

(٥) نقض فرنسي ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ ، مجلة الأسبوع القانوني ١٩٦٦ —٤٠ —٣٤..

(٦) نقض فرنسي ٢ مارس سنة ١٩٦٦ ، و٩ مارس سنة ١٩٦٦ ، و ٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، و ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، أرقام ٢٠٣٧ و٢٠٣٨ و٢٠٣٥ و٢٠٣٦ (على التوالى) ص ٨٢٦ ؛ ١٩ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ — ٢ — ٦١٦ ؛ ٣ مايو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٣٠ ، ص ١١٢ ؛ ٢١ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣—١—م ١٤٠ ؛ و ٢٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلي ١٩٧٤ ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٤ ، ص ١٢٣ .

(٧) پلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ١٠٤ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، =

نقابة(٨) ، أو لاستقالته من نقابة(٩) ، أو دعوته إلى الانضمام لنقابة(١٠) ، أو توليه منصب فى نقابة(١١) ، أو تعيينه ممثلا للنقابة فى لجنة المشروع (١٢) ، ويقترب منه ترشيح نفسه مندوباً عن العملة فيه(١٣) ، أو لجوئه إلى نقابة لفض خلاف(١٤) أو زيادة الأجر(١٥) ، أو تقديمه ، باعتباره مندوباً عنها ، مطالب زملائه(١٦) . إنما يجب ، حتى يعتبر الفصل تعسفياً ، ألا يكون فى نشاط العامل تجاوز لحقوقه التى قررها القانون(١٧) ، أو إخلال بالتزاماته التى رتبها

=فقره ٢١١ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٦٩ ، هامش ١ ؛ پيك ، ص ٨٤٧ ، هامش ٢ ، والأحكام المشار إليها فيه ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢١٨٠ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ؛ نقض فرنسى ٢٣ مارس سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٠ ، ص ٢٥٤ ؛ و١٧ مارس سنة ١٩٥١ ، المجلة السابقة ، سنة ١٩٥١ ، ص ٤٧٤ .

(٨) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٨ — ١ — ٧٩٤ . ولا يعفى صاحب العمل من المسئولية إتفاقه مع نقابة على عدم إستخدام غير أعضائها .

(٩) إستئناف پاريس ١١ يناير سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، مختصر ، ص ١٢ .

(١٠) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٧ — ١ — ٣٧٢ .

(١١) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ —١— ٢٢٣ .

(١٢) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٣٥ ، ص ٨٢٦ .

(١٣) نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ —م ٢٢ .

(١٤) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٤٢٦ .

(١٥) مجلس عمال .Cons. Prud كولمار Colmar ٧ يونيو سنة ١٩٣٨ ، مشار إليه فى سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٩٧ ، هامش ٣ .

(١٦) السين Seine المدنية ٤ ديسمبر سنة ١٩٣٦ مشار إليه فى سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٩٧ ، هامش ٤ ؛ وانظر ، كذلك ، فى إعتبار فصل العامل ، لنشاطه النقابى ، تعسفياً الأحكام العديدة المشار إليها فى كاميرلانك ، عقد العمل ، ص ٣٦٩ ، هوامش ١ — ٤ . وقد حرم القانون الفرنسى ، بنصوص صريحة ، على صاحب العمل أن يدخل فى إعتباره الانتماء إلى نقابة ، أو ممارسة نشاط نقابى ، عند اتخاذ قراراته ، على الخصوص المتعلق منها بالاستخدام أو التأديب أو التسريح ، وكل إجراء يخالف هذه القواعد ، يعتبر تعسفياً ، ويخول الحق فى التعويض (قانون ٢٧ أبريل سنة ١٩٥٦) .

(١٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٧ يناير سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ؛ الهافر Le Havre المدنية ٤ ديسمبر سنة ١٩٢٠ ؛=

العقد(١٨) . فلامسئولية على صاحب العمل ، عن فصل العامل ، إذا دعى إلى الإضراب لغرض لايتصل بالمهنة(١٩) ، أو أخل سلوكه بالنظام فى المنشأة ، بأن قام ، مثلا ، فى أمكنة العمل ، بدعاية نقابية قد تثير بين العمال فتنة(٢٠) ، أو أدى إشتراكه فى مظاهرة سياسية إلى إعتقاله فتعطل يوماً عن عمله(٢١) ، أو إذا كان لعقيدة العامل الدينية ، أو لآرائه السياسية ، تأثير على علاقات العمل ، كأن كان ، مثلا ، مستخدماً لدى جمعية دينية أو سياسية(٢٢) .

ويعتبر ، أيضاً ، تعسفياً للدافع إليه فصل العامل لتمسكه ، أو لمطالبته ، بحق يقرره القانون ، أو يوفره العقد ، له(٢٣) ، كرفضه العمل فترة أطول مماتجيزه قواعد القانون فى تنظيم العمل(٢٤) ، أو ساعات إضافية (٢٥) ، أو فى يوم العطلة

=جازيت دى پاليه ١٩٢١ — ١ — ٣٨ ؛ والسين Seine المدنية ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، مختصر ، ص ٤٢ .

(١٨) ساجيه SAGUÈS ، الإنهاء بإرادة منفردة للعقود ، رسالة ، پاريس سنة ١٩٣٧ ، ص ٩٠ ومابعدها ؛ سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٩٧ — ٩٨ ؛ ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، ص ٨٧٤ ؛ وعلى وجه الخصوص مارسيليا Marseille المدنية ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ — ١ — ٤٢٦ ؛ ونقض فرنسى ٢٠ نوفبر سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٣ ، قضاء ، ص ٤٠٤ .

(١٩) الهافر المدنية ٤ ديسمبر سنة ١٩٢٠ المشار إليه .

(٢٠) نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٨٩٧ ، دالوز ١٨٩٨—١—٥٤٠ ؛ والسين المدنية ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٢١) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٢٦ ؛ سيرى ١٩٢٦—١ — ١١٧ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٠ نوفبر سنة ١٩٥٢ المشار إليه .

(٢٢) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٩٤ — ٩٥ ؛ وأنظر تطبيقاً لهذه الفكرة فى السين Seine المدنية ٢٦ مايو سنة ١٩٢٨ ، مشار إليه فى سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص٩٣ ؛ وإستئناف بوردو Bordeaux ٢٨ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — ٦٢٨ ، وتعليق بونو BONNEAU .

(٢٣) قرب بران وجالان ، ملحق ، ص ١٥٠ — ١٥١ ؛ وكامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٣ .

(٢٤) شاربير ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ ، والأحكام المشار إليها فى هامش ٤ .

(٢٥) سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٧٩ ، والحكم المشار إليه فى هامش ٥ ؛ إستئناف أميان Amiens ٢٧ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦—٢—م ٢٦٢ .

الأسبوعية(٢٦) ، أو أداء عمل لايدخل فى إختصاص وظيفته (٢٧) ، أو قبول لائحة للعمل تحتوى بنوداً غير مشروعة (٢٨) ، أو مخالفة لاتفاق جماعى(٢٩) ، أو التوقيع على إقرار يتضمن واقعة غير صحيحة يترتب عليها نقص فى حقوقه(٣٠) ، أو التنازل عنها(٣١) ، أو لإبداء رأيه ، باعتباره عضواً فى مجلس الإدارة ، فى التنظيمات المقترحة(٣٢) ، أو رفض العاملة القيام بعمل يخدش الحياء (٣٣) ، أو الخضوع لتفتيش يجريه رجل(٣٤) ، أو لاستشارته مفتش العمل(٣٥) ، أو إبلاغه مخالفات لقوانين العمل(٣٦) ، أو لتدخله ، لدى تفتيش القوانين الإجتماعية فى

---

(٢٦) مجلس عمال ليون Lyon ٢٦ مارس سنة ١٩٠٧ ، دالوز ١٩٠٧ — ٥ — ١٩ .

(٢٧) نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، مختصر ، ص ٥ .

(٢٨) ليل Lille المدنية ١٩ فبراير سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٩ — ٢ — ١٢١ ، وتعليق بيك PIC .

(٢٩) نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٧ ، ص ٤٣٩ .

(٣٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٨٢٦ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) : يرجع الفصل « إلى رغبة المدعى عليه فى إكراهه لتوقيع إقرار يتضمن أن مدة خدمته بدأت فى سنة ١٩٥٢ ، حين أنها بدأت فى سنة ١٩٥١ » .

(٣١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٥٧ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) .

(٣٢) نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٧١٦ .

(٣٣) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٠٦٢ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) : « يرجع فصل المدعية (التى كانت تعمل خادمة لدى المدعى عليه) إلى إمتناعها عن القيام بخدمة أحد أطباء المستشفى الذى كان يقيم بها أثناء جلوسه مع أصدقائه فى مجلس الشراب . ولا شك أن إمتناع المدعية ، وهى الفتاة العذراء ، عن إجابة هذا الطلب أمر تقتضيه دواعى الفضيلة ، وإذا فصلت من أجل ذلك فإن فصلها يكون غير مشروع ، وبالتالى ينطوى على تعسف يقتضى التعويض » . وانظر فى الفصل التعسفى لقيام العامل بعمل مشروع ، شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦١٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) : يرجع فصل العامل « إلى أنه طلب إلى والدى المدعى عليه عدم اللعب والعبث بالمحل ، ولا شك أن هذا ممـا يدخل فى صميم عمله كعامل مسئول فى المحل » .

(٣٤) نقض فرنسى ١٩ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ١ — م ٢٢ .

(٣٥) نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٥٩ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٥٤٣ .

(٣٦) السين Seine المدنية ٢٨ يونيو سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٧ ، ص ٥١٩ .

الزراعة، للعمل على الإعتراف بحقوقه(٣٧) ، وكمطالبته باحترام الإلتزامات الناشئة عن عقده(٣٨) ، أوبتنفيذ بندفيه(٣٩) ، أوبتعديل مقدارأجره وفقاًله(٤٠) ، أوبزيادته وفقاً لاتفاق جماعى(٤١) ، أو بتفسير طريقة جديدةلحسابه (٤٢) ، أو بدفعه له(٤٣) ، أو بتعليمات دقيقة لأداءعمله وتخصيص مكان له(٤٤) ، أو بالحقوق المقررة له بقوانين العمل (٤٥) ، كتطبيق قواعد الصحة (٤٦) ، وكرفع دعوى على صاحب العمل لاقتضاء مبالغ مستحقة له(٤٧) ، أو دعوته ، أمام لجنة التوفيق ، للنظر فى نزاع بينهما (٤٨) .

(٣٧) إستئناف أميان Amiens ٢١ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — ٥٩٦ ، وتعليق ڤيرنيرى VERNEREY

(٣٨) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ —١— م ٨٤ .

(٣٩) نقض فرنسى ٩ يوليو ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢٥ ، ص ٨٢٦ .

(٤٠) نقض فرنسى ٨ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧٢ .

(٤١) نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢٨ ، ص ٨٢٦ .

(٤٢) نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٦٤ .

(٤٣) نقض فرنسى ١٣ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٨ ، ص ١٢٦ .

(٤٤) نقض فرنسى ٢٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦—٢— م ٢١١ .

(٤٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٤٢٣ ، لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ؛ وانظر أيضاً نقض فرنسى ١٩ نوفبر سنة ١٩٤٨ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٩ — ٢ — ٤٩٥٦ ، وتعليق چيه . ب G.B. .

(٤٦) نقض فرنسى ٩ يوليو سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٣ —٤ —١١٨ .

(٤٧) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٠ ، مشار إليه فى بران وجالان ، ملحق ، ص ١٥١ ، هامش ٤ ؛ و ٥ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٧١٦ ؛ نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ — ٢ — ١٧٧٢٢ ، وتعليق هـ . توليبه H. TUILLIER ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤—١—م ٢٣ ؛ ١٥ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٤ .

(٤٨) نقض فرنسى ١٢ مارس سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥٠ ، مختصر ، ص ١٥٤ .

وقد يكون الدافع إلى الفصل رغبة صاحب العمل فى التخلص من التزاماته(٤٩) ، القانونية(٥٠) ، أو العقدية(٥١) ، فيعتبر ، كذلك ، تعسفياً ، كأن يقع قبيل التنازل عن المنشأة لحرمان العامل من حقه فى إستمرار عقده مع المتنازل إليه(٥٢) ، أو قبيل نفاذ القانون ، الذى وضع نظاماً خاصاً للمهنة يكفل حمايته(٥٣) ، أو القرارات(٥٤) ، أو الإتفاقات الجماعية(٥٥) ، التى ترفع أجره(٥٦) ، أو قبيل الوقت الذى ينتهى فيه من إنجاز قدر من العمل يستحق ، بعده ، المكافأة المتفق عليها لإنجازه(٥٧) .

ويعتبر ، أيضاً ، تعسفياً فصل العامل لرفضه تغييراً فى عقد العمل لا تفرضه حالته الصحية ، أو قدرته المهنية (٥٨) ، ولا تبرره ، فى المشروع ، الضرورات الإقتصادية (٥٩) .

---

(٤٩) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ - ب .

(٥٠) نقض فرنسى ١٩ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ - ٢ - ٦١٦ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٣ .

(٥١) بران وجالان ، ملحق ، فقرة ٢ - ٢٩٦/٤ .

(٥٢) نقض فرنسى ٢ أغسطس سنة ١٩٣٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٣ - ٢ - ٨٠٥ ؛ أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨٥ ، ص ١٢٦ .

(٥٣) نقض فرنسى ١٢ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٨٦ ، ص ٨٢٦

(٥٤) نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٠ ، ص ١٢٩ .

(٥٥) نقض فرنسى ١٠ مايو سنة ١٩٥٧ ، مشار إليه فى كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٣ ، وص ٣٧١ ، هامش ٦ .

(٥٦) كاميرلانك ، المرجع السابق .

(٥٧) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٢٨ ، سيرى ١٩٢٩ - ١ - ٥٥ .

(٥٨) نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩١٨ ، دالوز ١٩٢٣ - ١ - ١٩٨ ؛ وانظر أيضاً ١٥ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٩ - ١ - ٣٤١ .

(٥٩) أنظر ، فى تفصيلات ذلك ، لاحقاً ، فقرة ٣٠١ ، وعلى الخصوص ص ١١٠٦ وما بعدها .

ويعتبر ، كذلك ، تعسفياً للدافع إليه ، فصل العامل لموقف لايتصل بعلاقات العمل(٦٠) ، كإذنه لزوجته ، العاملة معه ، بمقاضاة صاحب العمل(٦١) ، أو لرفضه تأدية الشهادة ، فى دعوى ، وفق ما يمليه عليه صاحب العمل(٦٢) ، أو أداء الشهادة فى دعوى بين صاحب العمل وعامل سابق لديه(٦٣) ، أو لعدم إنسجامه مع مجموعة مساهمين جاءوا لمراقبة الشركة التى تستخدمه (٦٤) ، أو على أثر العلم بكونه قسيساً ، بعد أن أخفى هذه الصفة وقت تعاقده (٦٥) ، أو لمحاولة العاملة الإنتحار فى فترة الحمل ، دون أن يكون لمحاولتها آثار ضارة فى محل العمل(٦٦) . ويعتبر ، بالأولى ، فصلاً تعسفياً ، إذا تعلق موقف العامل بحريته الشخصية ، كنشر رأى فى صحيفة (٦٧) ، أو إعلان رأى فى أثناء نقاش فى الطريق(٦٨) ، أو لطلاق زوجته(٦٩) ، أو لرفضه الانفصال

---

(٦٠) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ — ج .

(٦١) پلانيول وريبير ، (الطبعة الثانية) ، جزء ١١ ، والأحكام المشار إليها ص ١١٤ ، هامش ٥ ؛ نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٤٢٦ .

(٦٢) نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢٠ —١— ٩٤ .

(٦٣) نقض فرنسى ١٠ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ —م ٢٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٣ — ٤ — ٧٥ .

(٦٤) نقض فرنسى ١٧ نوفبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٤٢ ، ص ٨٢٧ .

(٦٥) نقض فرنسى ١٧ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ —٢— ١٧٦٩٨ ، وتعليق إيف — سان جور Yves SAINT-JOUR ، وجازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — ٣١ .

(٦٦) نقض فرنسى ٢٦ فبراير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٤ ، ص ١٢٧ .

(٦٧) نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٥٥ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٣٦ .

(٦٨) السين Seine المدنية ٥ يناير سنة ١٩٥٥ ، مشار إليه فى كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٠ ، وص ٣٦٧ ، هامش ١ .

(٦٩) نقض فرنسى ٨ يوليو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، مختصر ، ص ٩٥ ،

عنها(٧٠) ، أو العدول عن شروع فى زواج(٧١) ، أو تصحيح علاقة غير شرعية مع زميلة فى العمل معه ، لم تولد ، فى محل العمل ، أية فضيحة(٧٢) ، أو لظهور علامات الحمل على عاملة غير متزوجة(٧٣) ، أو كون «تسريحة» شعر العاملة ملفتة « وماكياجها » مبالغاً فيه ، ونظاراتها » بالغة الكبر(٧٤) ، أو لطول شعر العامل(٧٥) . واعتبر القضاء الفرنسى مدير الشركة متعسفاً فى فصل زوجته ، العاملة فيها ، فى أثناء دعوى الطلاق(٧٦) ، ورئيس المشروع العائلى متعسفاً فى فصل أخته المستخدمة فيه ، لخلافات شخصية ، بعيدة عن نشاطهما المهنى(٧٧) .

وقد أورد الشارع ، لهذه الحالة ، تطبيقات تشريعية فى المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدنى : « يعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أو وقعت تحت يد رب العمل ، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير » .

ويعتبر ، أخيراً ، تعسفياً للدافع إليه فصل العامل إذعاناً لضغط غير مشروع عليه (٧٨) ، لأن واجب صاحب العمل ، كرئيس للمشروع ، أن يقاوم هذا

= والمجلة الفصلية ، سنة ١٩٦١ ، ص ٥١٦ ، رقم ٥ ، وملاحظات كاربونييه CARBONNIER ، (كان العامل إبن صاحب العمل) .

(٧٠) نقض فرنسى ٥ أبريل سنة ١٩٦٦ ، مشار إليه فى بران وجالان ، ملحق ، ص ١٥٠ ، هامش ٤ (كانت الزوجة إبنة أخت صاحب العمل) .

(٧١) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٥٩ ، مشار إليه فى كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢١٠ ، وص ٣٦٨ ، هامش ٥ .

(٧٢) إستئناف باريس أول يونيو سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠٤ — ١ — ٢٩٩ .

(٧٣) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٤٦٢ ؛ وأنظر تطبيقاً آخر فى ٢٨ اكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٥٨ .

(٧٤) إستئناف پواتييه Poitiers ١٤ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٤ ، قضاء ، ص ٦٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — ٥٠٦ .

(٧٥) إستئناف باريس ١٥ فبراير سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨٠ ، ص ١٢٦ .

(٧٦) نقض فرنسى ٤ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٩٠ .

(٧٧) نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ١ — م ٨٩ .

(٧٨) نقض فرنسى ١٩ فبراير سنة ١٩٤٨ ، و٢٩ أبريل سنة ١٩٤٨ (حكمان) ، =

الضغط ، ولا يستكين إليه(٧٩). فاعتبرته محكمة النقض الفرنسية متعسفاً فى فصل عامل لم يعد يروق زملاءه فى المصنع(٨٠) ، أو إستجابة لتهديد بالإضراب(٨١) ، وفى فصل «السكرتيرة» لغيرة عنيفة إنتابت زوجته منها(٨٢) .

٢٩٨ — الفصل التعسفى لعدم توافر مايوجبه : وقد يكون الفصل تعسفياً لإنعدام ما يدعو إليه . ويطلق ، فى الفقه ، على هذه الصورة ، «الفصل دون مبرر معقول»(١) ، حيث ينعى ، على صاحب العمل ، سوء التقدير ، ليكون الفصل نتيجة إهماله ، أو يؤخذ عليه إنهاء العقد بغير ترو ، ليكون الفصل وليد طيشه . ولا يوجد ، من ثم ، ما يعتبره صاحب العمل العادى مبرراً لفصل العامل . وقد أصبح وصف خطأ صاحب العمل ، حالئذ ، «بالخفة الملومة»(٢) عبارة دارجة فى أحكام القضاء ، وفى بحوث الفقهاء(٣) .

وعلى ذلك ، إعتبرت المحاكم تعسفياً ، فصل العامل لغيابة فترة قصيرة

= مجلة الأسبوع القانونى ١٩٤٨ — ٢ — ٤٤٢٨ ، وتعليق جيه . ب G.B. ، (كان موضوع هذه الدعاوى مطالبة بالتعويض عن التعسف فى فصل عمال قرره صاحب العمل رضوخاً منه لقرارات لجان شعبية ، شكلت ، فى فرنسا ، عقيب الحرب العالمية الثانية ، لتعقب الفرنسيين الذين يشتبه فى تعاونهم من الألمان فى أثناء إحتلالهم لفرنسا ، ولم يكن لهذه اللجان أيه صفة رسمية) .

(٧٩) بران وجالان ، فقرة ٢ — ٢٩٤ — د .

(٨٠) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٠ ، ص ١٧١ .

(٨١) نقض فرنسى ٨ أكتوبر ١٩٥٤ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٥ ، ص ٤٢ .

(٨٢) نقض فرنسى ٣ فبراير سنة ١٩٦٥ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٥ — ٤ — ٣٣ .

فقرة ٢٩٨ :

(١) « Renvoi sans juste motif

(٢) Légèreté blamable .

(٣) أنظر الأحكام ، والمراجع ، الفرنسية ، المشار إليها فى الهوامش اللاحقة .

لمرض أصابه(٤) ، أو لعذر جدى(٥)،حين يكون العقد ، فى الحقيقة ، موقوفاً خلالها(٦) ؛ أو لعدم تقديمه شهادة طبية، تثبت مرضه(٧) ، أو إمتداد مرضه(٨) ، رغم علم صاحب العمل به ؛ أو بعد إبلاله من مرضه، والرضاء باستخدامه ، بعض الوقت ، لعدة شهور ، مراعاة لحالته(٩) ؛ أو لأنه « قدم طلباً للحصول على أجازة » يستطيع صاحب العمل قبوله أو رفضه(١٠) ؛ أو طلب الإذن بالإنصراف ، ليلة عيد ، دون تأدية الساعات الإضافية(١١) ؛ أو فصله « لمشادة

(٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٠٣٠ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ؛ نقض فرنسى ٢٨ يوليو سنة ١٨٩٧ ، سيرى ١٨٩٩ — ١ — ٣٣ ، (القضية الثانية) ، وتعليق أبير APPERT ؛ و٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٠ ، دالوز ١٩٢١ — ١ — ٣٥ ؛ و٢ يناير سنة ١٩٢٤ ، سيرى ١٩٢٤ — ١ — ٢٦٨ ؛ ١٨ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى، جزء أول ، عقد العمل، رقم ١٤٦ ، ص ١٢٤ ؛ وأنظر تفصيلات أوفى فى سيرڤى ، المرجع السابق ، ٨٦ — ٩٠ ؛ وكذلك كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٠ . ويقع ، بالأولى ، تعسفياً ، فصل العامل لمجرد إحتمال، أو تطور ، مرضه (كامير لانك ، المرجع السابق ، فقرة ٢١٩ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٧٨ ، هوامش ٣ — ٧) .

(٥) إستئناف شامبرى Chambéry ١٤ مارس سنة ١٨٩٦ ، دالوز ١٨٩٧ — ٢ — ٤٤١ ؛ وأنظر تفصيلات ذلك فى سيرڤى ، المرجع السابق ، ص ٨٤ — ٨٦ ، وأوبتيه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٦ ،

(٦) راجع سابقاً ، فقرة ٢٥٣ .

(٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٤٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) ؛ نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٧ ، ص ١٢٤ .

(٨) نقض فرنسى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٩ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ١٩٦٥ — ١ — ٣٨٢ .

(٩) نقض فرنسى ١٢ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢ ، ص ١٤٥ .

(١٠) إستئناف مختلط ٥ مايو سنة ١٩٣١ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٣ ، ص ٣٧١ .

(١١) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٦٤ ، مشار إليه فى كامير لانك ، عقد العمل ، رقم ٢٢٤ ، وص ٣٨٥ ، هامش ٧ .

كلامية حادة » مع « أحد الشركاء غير المسئولين عن الإدارة »(١٢) ؛ أو لعدم إنسجامه مع مجموعة من المساهمين جاءوا لمراقبة الشركة التي تستخدمه(١٣) ؛ أو لخلاف بين المدير العام ورئيس الشركة ، والنعى عليه ، من الأول الذى قرر فصله ، بتسليم مستندات إلى الأخير بناء على طلبه(١٤) ؛ وفصله ، فى لحظة إنفعال ، على أثر لفته النظر إلى ضرورة إصلاح الإدارة(١٥) ؛ أو لاعتداء على أحد العمال ، خارج العمل ، نسب إليه ، « ولم يقم عليه ثمة دليل » (١٦) ؛ أو « لتحريره » طلباً بزيادة الأجر على زملائه ثم تقديمه لصاحب العمل(١٧) ؛ أو فصله وحده ، من بين زملائه ، لموجة إحتجاج ، قاموا بها ، على طريقة جديدة لحساب الأجور ، لم توضح لهم ، مع أن سلوكه لم يختلف عن سلوكهم(١٨) ؛ أو لعمله فى شركة أخرى ، لم يحرم عليه فى عقده ، ولم يمنعه من أن يكرس ، للشركة التى تستخدمه ، العناية اللازمة ، والوقت الضرورى لحسن سير المشروع(١٩) ؛ أو لمجرد التخلص من أجره الكبير ، الذى إتفق عليه معه ، بعد نقله إلى وظيفة أعلى ، مقابل النزول عن العمالة التى

---

(١٢) إستئناف مختلط ٢٨ أبريل سنة ١٩١٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٧ ، ص ٢٩٩ .

(١٣) نقض فرنسى ١٧ نوفبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٤٢ ، ص ٨٢٧ (واعتبرت المحكمة سبب الفصل على غير صلة بالعمل) .

(١٤) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ١٤٠ .

(١٥) إستئناف شامبرى Chambéry ٢٦ نوفبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ١٩١ ، وتعليق ج — ليون . كان G. LYON-CAEN

(١٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٤٦ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) .

(١٧) نقض فرنسى ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٧٩ .

(١٨) إستئناف پاريس ١٠ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٨٣ ، ص ١٢٠ .

(١٩) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٥٠ ، ص ٨٢٧ ؛ وأنظر كذلك إستئناف پاريس ١٢ مارس سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٦٣ .

كانت مقررة له فى وظيفته السابقة(٢٠) ؛ أو لكبر سنه ، دون مبرر مهنى، بعد أن أفنى ، فى المشروع ، جل عمره(٢١) ؛ أو قبل أن يبلغ سن التقاعد ببضع سنوات ، رغم كونه مستخدماً ممتازاً ، ولم يعتريه نقص فى نشاطه(٢٢) ؛ وفصل المستخدم ، ليعين ، بدلا منه ، صديق لمدير المشروع(٢٣) ، أو صهر المساهم الرئيسى فيه(٢٤) ، أو مستخدم آخر قام العامل المفصول بتدريبه(٢٥) ؛ وفصل العامل لخطأ ينسب إلى رئيسه(٢٦) ، أو إلى صاحب العمل ذاته(٢٧) ، أوكان هذا الأخير مسئولا عنه(٢٨) ، أو لمجرد أنه لم يعد يروق صاحب العمل(٢٩) ، وفصل الخادم فى فندق ، لوضع حد لسوء سلوك أحد مديريه حيالها (٣٠) .

---

(٢٠) نقض فرنسى ١١ يونيو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤١ ، ص ١٢٣ .

(٢١) نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٢٢ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣–١–م ٢٢ ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ – ١ – م ٢٩ .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٧٣ وتعليق ب . ر B.R. ؛ و ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥–١– م ٢٩ (فصل العامل فى سن الثالثة والستين قبل عامين من بلوغه سن التقاعد) .

(٢٣) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ – ١ – م ١٤٢ .

(٢٤) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥ .

(٢٥) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، جزء ٢ ، عقد العمل ، جزء أول ، رقم ١٨٢ ، ص ١٢٦ ؛ ٥ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٩٨ ، ص ٨٢٩ .

(٢٦) نقض فرنسى ٢ ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦١ ، مختصر ، ص ٧٦ .

(٢٧) نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٥٢ ، ص ٨٢٧ .

(٢٨) نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٧٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٤ – ٢ – ١٧٧٢٢ ، وتعليق توليليه THUILLIER

(٢٩) نقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ – ٢ – م ٢٣٨ ، الذى وصف خطأ صاحب العمل بالنزق Caprice والخفة الملومة . وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٨ المشار إليه : « تصرف بخفة ملومة ، تبرر الحكم بالتعويض ، صاحب العمل الذى يفصل ، دون مبرر ، مستخدمة لم توجه إليها ، أبداً ، أيه ملاحظة ، بعد عودتها من الأجازه السنوية بثلاثة أيام ... »

(٣٠) نقض فرنسى ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٦ .

وإعتبرت المحاكم تعسفياً ، كذلك ، فصل العامل ، بعد التصريح له باستغلال حانة لحسابه ، فى غير ساعات عمله ، لمنافسته لصاحب العمل(٣١) ، أو لبيعه بأسعار تقل عن أسعاره (٣٢) ؛ وفصله « لقبوله بعض الهدايا من عملاء صاحب العمل » ، لم يترتب ، عليه ، إضرار بمصالح هذا الأخير ، ولا يشتبه ، بالتالى ، بجريمة الرشوة (٣٣) ، أو بعد التسرع بإتهامه بجريمة تبديد ، لم يقم عليها دليل ، ولم يستطع صاحب العمل ، بشأنها ، سوى الإدلاء « بتصريحات مبهمة » ، حين كان العامل ، طيلة مدة خدمته ، مثالا للأمانة (٣٤) ؛ وفصله « لضعف مكسب مقصف النادى الذى يشرف عليه » ، حين « أن النادى أنشىء لغرض إجتماعى بعيد عن الكسب » ، خصوصاً « وأنه لم يثبت من التحقيقات التى أجراها مكتب العمل أن المدعى تسبب فيما إنتهت إليه حالة المقصف »(٣٥) ؛ وفصل المدير التجارى ، بعد ثلاثة أشهر من إنتهاء فترة الإختبار ، بحجة عدم تحقق الغرض من إستخدامه ، وهو زيادة رقم الأعمال زيادة محسوسة ، حين أنه وضع تحت الإختبار لمدة تزيد على أحد عشر شهراً ، كان نشاطه ، فى خلالها ، مرضياً ، ومؤدياً إلى إستمرار عقده بعد إنتهائها ، رغم عدم زيادة رقم الأعمال بشكل محسوس(٣٦) ؛ وفصل الممثل التجارى ،

---

(٣١) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢١٥٢ ، ص ٨٣٢ .

(٣٢) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقما ٢١٥٠ — ٢١٥١ ، ص ٨٣٢ .

(٣٣) إستئناف مختلط ١١ مارس سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٨ ، ص ١٧٧ .

(٣٤) إستئناف مختلط ٣ فبراير سنة ١٩٣١ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٣ ، ص ١٩٨ ؛ وأنظر أيضاً ٢٠ فبراير سنة ١٨٨٩ ، المجلة السابقة ، السنة الأولى ، ص ٢٩٩ ؛ بللى Belly المدنية ١٨ يناير سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٨٧ ؛ وأنظر أمثلة أخرى للفصل التعسفى فى هذه الصورة فى ديلان ، المرجع السابق ، ص ٩٩ — ١٠٠ .

(٣٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٠ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٨٥٦ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) .

(٣٦) نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٥٢٢ .

بعد فترة قصيرة ، بحجة عدم كفاية رقم أعماله ، دون إبداء أية ملاحظة قبل فصله ، وبغير أن يترك له الوقت لتنظيم عمله ، ورؤية النتائج التي ينتظرها مما تم منه (٣٧) .

وإعتبرت محكمة النقض الفرنسية تعسفياً فصل العامل ، لانقطاع عن العمل ، فترة وجيزة ، رغم معارضة صاحب العمل ، للإدلاء بصوته في إنتخابات رئاسة الجمهورية(٣٨) ، لأن العامل، حالئذ ، لم يرتكب، أى خطأ ، ولو كان يسيراً(٣٩) ، « فصاحب العمل ، المسئول عن حسن سير مشروعه ، إذا كان يرجع إليه ، مع إحترام القوانين ، واللوائح ، والإتفاقات الجماعية ، تحديد مواعيد العمل لعماله، فإنه يرتكب خطأ في إستعمال هذا الحق بتحديد مواعيد للعمل يستحيل معها على عامل عنده أن يشترك في التصويت في إنتخاب رئيس الجمهورية »(٤٠) .

وأخيراً ، يدخل ، في هذه الصورة ، فصل العامل ، لارتكابه خطأ لاتبرره جسامته(٤١) .

٢٩٩ — تطبيقات : الفصل التعسفي لظروف تحيط به : وأخيراً ، قد لايعتبر الفصل تعسفياً إلا لظروف تحيط به : يكون الفصل ، في ذاته ، مشروعاً ، ولكن الظروف التي وقع فيها تقيم مسئولية صاحب العمل ، لخطأ إقترفه ، وتلزمه بتعويض العامل(١) . وتكون هذه الظروف ، في العادة ،

---

(٣٧) نقض فرنسي ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٥ .

(٣٨) نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ١ — م ٩٧ ؛ وإستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٢٢ .

(٣٩) نقض فرنسي ١٠ يناير سنة ١٩٧٤ ، المشار إليه .

(٤٠) إستئناف باريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٢ ، المشار إليه .

(٤١) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣٠٣ .

فقرة ٢٩٩ :

(١) ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٥ — ١ ؛ أوتيه ، المرجع السابق ، ص ٩٦ وما بعدها ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص ٤٦٥ ؛ جروتل ، فقرة ١١٠ .

مقترنة بالفصل ، ولكنها قد ترجع ، أحياناً ، إلى وقت إبرام العقد .

— **الظروف المقترنة بالفصل :** كثيراً ما يكمن الخطأ فى ظروف الفصل ، إما لوقائع إقترنت به ، وإما للوقت الذى وقع فيه(٢) .

١ — فاعتبر القضاء الفرنسى تعسفياً ، فصل المستخدم القديم فجأة ، لأعمال مخالفة لتعليمات دقيقة معطاة له ، لم يترتب عليها الإخلال بسير العمل فى المشروع ، لأن أخطاءه ، إذا كانت تجيز فصله ، فإنها لا تبرر وقوعه فوراً ، دون مراعاة مهلة الإخطار ، ولا الطريقة الخشنة والجائرة التى إتبعت فيه(٣) ؛ وفصل السائق القديم لسيارة نقل(٤) ، فى الوقت الذى قدم فيه صاحب العمل بلاغاً عن السطو على إحدى سيارات النقل التى عنده ، — لأغلاط إرتكبها فى تسليم البضائع ، ودفع ، لهذا الأخير ، التعويض عنها من ماله — ، ومنعه من الحضور ، فى أحد أيام العمل ، لتسلم ملابسه ، رغم توجيه النظر إلى أن تعاصر فصله مع تحقيقات الشرطة فى الإبلاغ عن السرقة من شأنه الإضرار به ، حين لا يوجد ، فى أوراق الدعوى ، مايشير إلى مبرر لهذا التسرع فى فصله(٥) ؛ وفصل المستخدم فجأة ، بعد خدمة قدرها ربع قرن كان يؤدى فيها عمله على خير وجه ، مع منعه من الظهور فى مكان العمل خلال فترة الإخطار ، « لأن صاحب العمل قد إتبع طريقة تؤذى سمعة العامل ، أمام زملائه ومعارفه ، بما توحى به من إرتكابه خطأ جسيماً أدى إلى طرده فوراً »(٦) ؛ وفصل العاملة ، الذى صحبته علانية لا تدعو إليها أسبابه ، وترتب عليها الإضرار بها مادياً وأدبياً(٧) ؛

---

(٢) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٩٢ — ٤٩٣ .

(٣) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٨٣ ، ص ٨٢٨ .

(٤) Chauffeur livreur .

(٥) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٨٠ ، ص ٨٢٨ .

(٦) نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٥٥ ، دالوز ١٩٥٥ ، قضاء ، ص ٤٥٤ ؛ وأنظر أيضا ٢ مايو سنة ١٩٢٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٤ ، ص ٣٧٠ .

(٧) نقض فرنسى ٧ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٩ . =

وفصل المستخدم القديم فى المشروع ، مع الإشارة عليه بعدم الحضور فى اليوم التالى ، دون تقديم أى مبرر إليه ، على نحو يفترض معه زملاؤه إرتكابه خطأ ماساً بالشرف أو النزاهة ، رغم قيامه بعمله بشكل مرض ، وأن التقصير ، الذى لم ينع عليه إلا أمام المحكمة الإستئنافية ، ليس منسوباً إليه(٨) ؛ وفصل مدير الفندق ، بعد أن وُجِّهت إليه ، أمام العمال ، « ملاحظات شديدة وخاطئة » تعتبر ماسة بشرفه ، وسُلِّمت له ، على أثره ، شهادة ، نظراً « لجفاف عباراتها » من شأنها الإضرار به عند تقديمها بغية عمل آخر(٩) ؛ وفصل المدير التجارى لصيدلية ، فجأة ، وبطريقة فجة ، رغم أقدميته وطبيعة عمله ، وإعفائه من العمل فى خلال مهلة الإخطار ، الذى يلقى عليه شكوكاً مهينة(١٠) ؛ وفصل مدير المحل فوراً ، يوم الجرد ، فى أثناء إعادة تنظيم المشروع ، بطريقة مهينة ، فى حضور خلفه ، فى ظروف يمكن أن تثير الشك فى إرتكابه أعمالا تتنافى مع الأمانة(١١) ؛ وفصل الصحفى ، فجأة ، لخبر كاذب نشره ، مع حذف إسمه من العنوان ، وإعطائه وصفاً مهيناً فى شهادة نهاية الخدمة ، حين لم ينسب إليه

= وأنظر تطبيقاً آخر يتعلق بالممثل التجارى فى نقض فرنسى ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٨٠٤ ، ص ٨٦٣ . ولكن لا يعتبر خطأ ، ينسب إلى صاحب العمل ، يضفى نعت التعسف على تسريحه للممثل التجارى ، إرساله نشرة إلى عملائه يخبرهم فيه بانقطاع صلة هذا الممثل التجارى بمشروعه ، ولا يجب ، من ثم ، أن يتلقى طلبات منهم (نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٦٧ ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٢٨٠١ ، ص ٨٦٣) .

(٨) نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٧٦ ، ص ٨٢٨ .

(٩) إستئناف باريس ١٩ أبريل سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٤ ، ص ٣٨٦ .

(١٠) نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٧٧ ، ص ٨٢٨ .

(١١) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٧٨ ، ص ٨٢٨ ؛ وأنظر تطبيقين آخرين ، يتعلقان بالممثل التجارى فى نقض فرنسى ١٩ يونيو سنة ١٩٦٨ ، و ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقمى ٢٨٠٢ ، و ٢٨٠٤ ، ص ٨٦٣ .

سوى غلط يتعرض كل صحفى للوقوع فيه(١٢) ؛ وأخيراً ، فصل البيطار ، مع طرده فوراً ، بإعفائه من العمل خلال المهلة ، وتغيير «كالون» مكتبه فى أثناء تناوله طعام الغذاء، ومنعه من أخذ أشيائه الشخصية منه إلا مصحوباً بمندوب عن صاحب العمل ، فى اليوم الذى كان يشترك فى إجتماع هام لكبار المستخدمين ، مما يثير شكوكا كبيرة فى أمانته(١٣)

إنما لايجوز للعامل ، الذى أعفى من العمل خلال مهلة الإخطار ، وطلب إليه ، منذ فصله ، عدم الظهور فى أمكنة العمل ، وتسليم مفاتيح الأمكنة التى فى حوزته ، الإدعاء بأن هذه الظروف من شأنها الإيحاء بإرتكابه أخطاء كبيرة ، وتثير الشك فى أمانته ، إذا كان قد إتفق على إعفائه من العمل فى أثناء المهلة(١٤) ؛ ولا للمستخدم ، الذى طلب إليه ترك وظيفته قبل نهاية المهلة ، التى كانت قد أعطيت له ، إذا لم يلحقه ضرر من هذا الإنهاء المبتسر ، الذى كان نتيجة إعادة تنظيم المشروع ، ولم يترتب عليه المساس به ، وظل يتمتع ، إلى نهاية المهلة ، بالميزات المالية المقررة له (١٥) ، بل وحتى إذا لحقه ضرر منه طالما لم يقترن الضرر بخطأ صاحب العمل(١٦) .

٢ — وإعتبر القضاء الفرنسى ، كذلك ، تعسفياً ، فصل العامل لغلق المصنع ، أو تغيير طرائق الإنتاج فيه ، إذا أخطر به فى آخر لحظة مع إمكان وقوعه قبلها بوقت طويل (١٧) ؛ وفصله ، بغير أن ينسب إليه خطأ ما ، « بعد

(١٢) إستئناف باريس ٢ يونيو سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢—٢ —م١٠٦.

(١٣) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —١ — م١٤٠ ؛ أنظر كذلك ٥ فبراير سنة ١٩٧٥ ، المجلة السابقة ، م ٨١ ؛ و١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، المجلة السابقة ، م ٢٩ .

(١٤) نقض فرنسى ١٨ أكتوبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٤ ، ص ١٤٧ .

(١٥) نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٢ ، ص ١٤٧ .

(١٦) نقض فرنسى ٨ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣٢ ، ص ٨١٧ .

(١٧) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٨٩٦ ، سيرى ١٨٩٦ — ١ — ٢١٧ ؛ وأنظر أيضاً ٢ أبريل سنة ١٩١٢ ، سيرى ١٩١٣ — ١ — ٣١٦ .

ولادة طفل له بوقت قصير وحين كان مريضاً » (١٨) ؛ وفصل « البواب » قبيل حلول أحد الأعياد الكبرى التي يحظى فيها بهبات السكان (١٩) .

— **الظروف المقترنة بإبرام العقد** : وقد يرجع الخطأ ، الذى يقترفه صاحب العمل ، إلى ظروف التعاقد ، فيقع الفصل ، نظراً لها ، تعسفياً(٢٠) : توحى هذه الظروف بعمل ثابت ، أو لمدة طويلة ، ثم يقع الفصل ، مع ذلك ، بعد بداية العقد بفترة قصيرة . فاعتبر القضاء الفرنسى تعسفياً ، التسريح ، الذى يقع خلال الأجازة المرضية ، لمستخدم قبل ، للميزات المالية التى عرضت عليه ، الإنتقال ، مع أسرته ، من منطقة باريس ، حيث كان يشغل وظيفة هامة ، ليدخل فى خدمة شركة ، فى مدينة ليون ، مديراً لها ، بعد أن وعده أصحاب الشركة ، — الذين يعرفونه فى دائرة العلاقات المهنية والخاصة — ، على الأقل ضمناً ، بوظيفة ثابتة فى المستقبل القريب ، ولم يثبت أن هذا المستخدم لم يكن على مستوى هذه الوظيفة (٢١) ؛ وكذلك فصل المستخدم فجأة ، دون مبرر مقبول ، حين حلول موسم الركود ، بعد أن إستقدمه صاحب العمل من بلده إلى إحدى المستعمرات ، واعداً إياه « بمركز ثابت وجدى » لديه ، وأصبح ، بالتالى ، عاطلاً ، بعيداً عن ذويه(٢٢) ؛ وفصل المهندس ، — الذى وعد بإدارة المصنع ، لحمله على قبول القيام بإنشائه — ، دون مبرر ، بعد عدة أشهر من إدارته(٢٣) ، أو الذى إستقال من وظيفته فى المغرب ، — التى كان يشغلها منذ عدة سنوات ، وتكبد نفقات كبيرة فى إنتقاله إلى باريس ليعمل فى شركة إختارته ، من بين كثيرين ، على أثر إختبارات عديدة — ، للتخلص منه ، فجأة ، بعد أسابيع قليلة ، بحجة عدم كفايته ، ومست هكذا باعتباره ،

---

(١٨) نقض فرنسى ١١ يوليو سنة ١٩٣٤ ، جازيت دى باليه ١٩٣٤—٢ — ٦٨٥ .

(١٩) مصالحات باريس ١٠ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، سيرى ١٩٠٤ — ٢ — ٨٤ .

(٢٠) فانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٩٠ — ٤٩١ .

(٢١) نقض فرنسى أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٧٩ .

(٢٢) نقض فرنسى ١٦ يناير سنة ١٩٢٩ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٩ ، ص ١٣١ .

(٢٣) نقض فرنسى ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٢ .

حين كان يركن ، فى هذه الظروف ، إلى إستقرار معقول فى وظيفته(٢٤) ؛ وفصل المستخدم الكبير ، — الذى حمله صاحب العمل على الإستقالة من وظيفته السابقة ، بوعده بمركز ثابت — ، بعد خمسين يوماً من إستخدامه ، للعدول عن وظيفة « المدير الإقليمى » التى كانت مخصصة له(٢٥) ؛ وفصل العامل ، بعد ستة أشهر ، بعدما وعده صاحب العمل ، وقت إبرام العقد ، « بمركز ثابت» لديه ، وطمأنه إليه ، مما جعل العامل يغير ، مع عائلته ، محل إقامته (٢٦) ؛ وفصل العامل ، بعد ثمانية أيام ، وإخطاره به قبل طرده بساعة واحدة ، بعدما وعد ، وقت إستخدامه ، بعمل « لمدة طويلة » ، مما جعله يرفض إيجاباً لصاحب عمل آخر(٢٧) ؛ وفصل العامل ، الكفء النشيط ، بعد ستة أشهر ، بحجة تناقص الأعمال ، وفى الحقيقة لاستبدال غيره به ، بعد أن دلت بنود العقد على قصد طرفيه فى بقائه مدة طويلة ، ونقل العامل ، بناء على طلب صاحب العمل ، محل إقامته إلى حيث يقيم هذا الأخير ، لاسيما وأن عادات المهنة تقضى بالاستغناء أولا ، فى حالة الكساد ، عن العمال الأقل مرتبة منه (٢٨) ؛ وفصل العامل ، الذى كان ضحية حادثة عمل ، بعد أن تركه صاحب العمل يعتقد ، يوم وقوع الحادثة ، فى إستمرار العقد بينهما ، مع علم هذا الأخير بوجوب إستخدام عامل بدله (٢٩) ؛ وفصل العامل ، بحجة إعادة التنظيم المالى للمشروع ، بعد زيادة أجره لحمله على عدم ترك العمل فيه

---

(٢٤) نقض فرنسى ١٢ نوفمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م٨٢ ؛ وأنظر تطبيقاً مماثلا فى نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص١٣٧ (اعتبر متعسفاً صاحب العمل الذى حرض العامل بإلحاح ليستقيل من وظيفته ليستخدمه فى مشروعه ، وبعد أن طاوعه ، ظهر عجزه عن دفع أجره) .

(٢٥) نقض فرنسى أول يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٣٧ ؛ وأنظر تطبيقاً آخر فى ٦ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٢٢ .

(٢٦) نقض فرنسى ١٨ مايو سنة ١٩٠٩ ، سيرى ١٩٠٩ — ١ — ٤٢٨ .

(٢٧) نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٠٦ ، دالوز ١٩٠٦ — ١ — ٥٠٣ .

(٢٨) نقض فرنسى ١٥ أبريل سنة ١٩٢٩ ، سيرى ١٩٢٩ — ١ — ٢٦١ .

(٢٩) نقض فرنسى ١٧ أبريل سنة ١٩٣٤ (الدعوى الثانية) ، جازيت دى باليه ١٩٣٤ — ٢ — ٣٩ .

لوظيفة أخرى خارجه(٣٠) ؛ وفصل الممثل التجارى ، بعد شهرين أقام فيهما مخزناً لإيداع البضائع ، وإستخدم عمالاً عديدين ، وإشترى أدوات كثيرة ، مما يثبت نية الطرفين فى إستمرار العقد مدة كافية للحصول على ربح معقول بعد تغطية تلك النفقات(٣١) ؛ وفصل الرسام ، الذى إستخدم بعقد ذى مدة غير محددة ، لأداء عمل إستدعى القائم به لتأدية الخدمة العسكرية ، دون إخطاره بالصفة المؤقتة لمهمته ، حين أن صاحب العمل لا يمكن أن يجهل إحتمال عودة الرسام الأصلى بعد إنتهاء خدمته العسكرية ، ولا مدة العمل الذى إستدعى إبرام عقد العمل مع بديله(٣٢) ؛ وقبول العامل لوظيفة أخرى فى المشروع ، خيفة فصله ، لا يتضمن نزولا عن الوعد ، الذى سبق التعهد له ، بوظيفة مستقرة(٣٣) ،

على أن تعهد الخلف ، الذى إشترى المحل التجارى ، بعدم تسريح المستخدم فيه ، ليس وعداً بالإستقرار فى الوظيفة ، ولكنه مجرد تذكير بحكم القانون الذى يقضى ببقاء عقد العمل مع الخلف الذى إنتقلت اليه ملكيته ؛ دون ضمان إستمراره ، مستقبلا ، لمدة غير معينة . ويستطيع ، من ثم ، هذا الأخير أن يفصله إذا رأى عدم كفايته ، أو أصبح فى غير حاجة إليه (٣٤). بل إن الوعد « بوظيفة ثابتة أو مستقرة » ، ولو ترك العامل ، من أجلها ، وظيفة أخرى ، يكون معلقاً على ملاءمة الظروف الإقتصادية ، والقدرة المالية لصاحب العمل(٣٥) ، ولا يمنع هذا الأخير من فصل العامل ، لمبررات جدية لم

---

(٣٠) نقض فرنسى ٨ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ٢ — م٢٧٩.

(٣١) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٣٤ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٥ . ويجب ، لقيام التعسف ، ثبوت خطأ فى جانب صاحب العمل ، ولا يكفى مجرد علمه بما تكبده العامل من نفقات فى سبيل إبرام العقد (نقض فرنسى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٣٨ ، جازيت دى باليه ١٩٣٩ — ١ — ٣٠٤) .

(٣٢) إستئناف روان Rouen ١١ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢١٠ ، ص ١٤٦ .

(٣٣) نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م١٤١ .

(٣٤) إستئناف أورليان Orléans ١٦ نوفبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — ٥٦٥ .

(٣٥) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٢ (أسباب الحكم) .

تكن متوقعة وقت التعهد به(٣٦) ، وهو ، على كل حال ، محدود بالمدة المعقولة(٣٧) ، ولا يخول للعامل البقاء فى الخدمة إلى حين بلوغه سن التقاعد(٣٨) .

٣٠٠ — حدود التعسف فى الفصل ومتى لا يكون الفصل تعسفياً: على أن فكرة التعسف فى الفصل ، مهما إتسع نطاقها وتنوعت صورها ، فإنها تظل بعيدة عن سلطة صاحب العمل فى تنظيم مشروعه ، ولا تمس حقه فى إنهاء العقد عند ثبوت خطأ العامل أو عدم كفايته . فالمسلم به أن فصل العامل نتيجة تنظيم العمل ، أو المترتب على نقص العامل ، خطأ أو عجزاً ، لا يشوبه التعسف ، ولا يقيم ، بالتالى ، مسئولية صاحب العمل ، الذى يتوافر لديه ، على حد تعبير الفقهاء ، « مبرر مشروع(١) فى الحالة الأولى ، و « مأخذ مشروع »(٢) فى الحالة الثانية ، لفصل العامل .

٣٠١ — سلطة صاحب العمل فى إدارة مشروعه ، الأزمات الإقتصادية ، تنظيم العمل ، وحدود تلك السلطة ، وفقاً للمبادىء العامة : لصاحب العمل ، على مشروعه ، سلطة مطلقة ، لأنه مالكه ، والمسئول عن إدارته ، الذى يجنى ثمار إزدهاره ، ويتحمل نتيجة فشله . ولا معقب على تقديره إذا رأى إنهاء الاستغلال ، بغلق المشروع ، أو إنقاصه ، بتقليل نشاطه ، أو إذا رأى ،

---

(٣٦) نقض فرنسى ٧ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م٢٩٣ .

(٣٧) قرب نقض فرنسى ١٤ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٩٠ ؛ ٢٧ مايو سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٦٧ ، ص ٨١٨ : « الأمل فى إستقرار معين فى الوظيفة لا يمكن ، بعد عدة سنوات فى الخدمة ، أن يكون عائقاً لإعادة تنظيم المشروع » .

(٣٨) نقض فرنسى ٦ فبراير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٤٧ ، (لم يعتبر تعسفياً فصل العامل ، لإعادة تنظيم المشروع على أثر إندماج الشركة فى شركة أخرى ، بعد مضى ثلاث سنوات على إستخدامه) .

فقرة ٣٠٠ :

(١) Motif légitime .

(٢) Grief légitime ؛ وترجمته الحرفية « شكوى مشروعة » ؛ وأنظر فى تعريف « الشكوى المشروعة » ، وتمييزها عن المبرر المشروع ، شاربير ، المرجع السابق ، ص ٩٣ .

لتوسيع عمله ، أو لزيادة ربحه ، تغيير وسائل العمل به . ولا يعتبر فصل جميع العمال ، أو بعضهم ، تبعاً لذلك ، تعسفاً من جانبه . وليس ملزماً ببيان الباعث على إغلاق محله ، أو إنقاص نشاطه ، أو بإثبات ضرورة تغيير طرائق الإنتاج أو فائدته(١) .

صاحب العمل « سيد مشروعه »(٢) . فقد يرى إنهاء الإستغلال ، وتسريح عماله ، لمجرد رغبته عن الإستمرار فيه ، أو لكارثة مالية نزلت به ، أو أزمة إقتصادية ظهر أثرها عليه(٣) . ولا يمكن أن يناقش فى أسباب قراره ، ولو كان راجعاً إلى سوء تقديره ، ولا أن ينعى عليه التعسف ، ولو كان ما حل به ناشئاً عن سوء إدارته : « صاحب العمل ، الذى يحمل مسئولية المشروع ، الحكم الوحيد على الوسائل الكفيلة بحفظ نشاطه ، وكذلك الظروف الداعية إلى وقف إستغلاله »(٤) . وليس للعمال المطالبة بتعويض ، ولو ثبت فى جانب صاحب العمل أخطاء أدت إلى غلق المشروع الذى ترتب عليه تسريحهم ، لأن « التزامات صاحب العمل ، قبل عماله ، فى تنفيذ عقد العمل ، تنشأ عن القانون الذى ينظم هذا العقد ، ولا يمكن زيادتها » ، من ناحية ، ولأن « أخطاء صاحب العمل فى الإدارة العادية ، على فرض ثبوت نتائجها ، لا يمكن أن تمس العمال

فقرة ٣٠١ :

(١) أنظر مينييه MEUNIER ، إنهاء عقد العمل لإلغاء الوظيفة أو إنقاص نشاط المشروع ، رسالة ، باريس سنة ١٩٤١ ، ص ١٢ وما بعدها .

(٢) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٨٧ .

(٣) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٤ .

(٤) إستئناف باريس ١٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة الأسبوع القانونى ، سنة ١٩٥٥ — ٢ — ٨٥٥٩ ، وتعليق بريت دى لاجريساى BRÈTHE de la GRESSAYE . وقد ألغى هذا الحكم حكما لمحكمة إيتامب Etampes المدنية فى ٢٤ يونيو سنة ١٩٥٤ ، قضى بعكس ذلك (أنظر هذا الحكم الأخير فى مجلة الأسبوع القانونى ، سنة ١٩٥٤ — ٢ — ٨٢٥٦) ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢ ، سيرى ١٩٣٢ — ١ — ٨٦ ؛ وأنظر كذلك سيرڤ ، المرجع السابق ، ص ١٠٠ — ١٠٢ ؛ ونقض ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٠ ، رقم ١٢٠ ، ص ٧٩٨ ، وقد تأثر هذا الحكم ، فى عبارات أسبابه ، بالطبعة الأولى من هذا المؤلف (أنظر فقرة ١٦٠ من الطبعة الأولى) ؛ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، السنة ١٨ ، رقم ٦٩ ، ص ٤٥٣) .

إلا فى الأمل العالق بهم ببقاء نشاط المشروع مستمراً . ولكن هذا الأمل ، مهما كان طبيعياً ، ليس حقاً يحتج به على صاحب العمل ، يكون مصدراً للتعويض»(٥) ، من ناحية أخرى. وأخيراً ، « لايوجد نص فى القانون يفرض عليه إلتزاماً بإبقاء نشاطه لمجرد توفير الإستقرار فى الوظيفة لعملته ، على أن يتبع ، إزاء من يستخدمهم ، القواعد التى فرضها تقنين العمل »(٦) .

وكثيراً ما يضطر صاحب العمل ، إزاء الأزمات الإقتصادية ، إلى تضييق دائرة نشاطه ، أو إلى ضغط مصروفاته ، فيكون له حرية مطلقة « فى إختيار الوسائل الكفيلة بحفظ مصالح مشروعه »(٧) ، أو يرغب ، لتوسيع دائرة نشاطه ، أو لزيادة ربحه ، فى تغيير طرائق الإنتاج ، أو تنظيم العمل على نحو آخر ، فيكون له حرية مطلقة « فى إختيار الوجه الذى ينظم عليه مختلف

---

(٥) إستئناف پاريس ١٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه ؛ وأنظر ڤانسان ، المرجع السابق ؛ وقارن نقض فرنسى ٦ مايو سنة ١٩٢٤ ، دالوز ١٩٢٦ — ١ — ٢٠٧ .

(٦) نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٢١ ، وتعليق لوڤاسير LEVASSEUR ، ومجموعة بران . رقم ٩٦ ، ص ٣٠٨ ؛ وكذلك ٣ يناير سنة ١٩٥٨ ، دالوز ١٩٥٨ ، قضاء ، ص ٩٧ ؛ و ٦ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٦ . يتأسس هذا القضاء على القواعد التقليدية فى القانون المدنى ، التى تقضى بأن « عقد العمل ذا المدة غير المحددة يمكن، دائماً ، أن ينتهى بإرادة أحد طرفيه، وهذه الرخصة، التى قررها القانون لصاحب العمل ، كما قررها للعامل، تدخل فى قوام هذا العقد » ،(نقض فرنسى ٣١ مايو سنة ١٩٥٦ ، المشار إليه) . ولكن نظرية المنظمة ، التى ترى ، فى المشروع ، جماعة تهدف إلى خير جميع أعضائها العمال وأصحاب رءوس الأموال ، ولا تقتصر على مصلحة الأخيرين وحدهم (راجع سابقاً ، فقرة ٢٦) ، تؤدى إلى قيام التعسف فى إغلاق المشروع ، وإنهاء إستغلاله ، لغير ضرورات إقتصادية توجبه : « كل منشأة صناعية أو تجارية تكون جزءاً من الثروة القومية ، والإبقاء عليها لا يهم فقط الشركاء فيها ، ولكن كذلك العمال الذين يجدون فيها وسائل عيشهم » (أنفير Anvers التجارية (فى بلچيكا) ١٧ يوليو سنة ١٩٥٨ ، المجلة الإنتقادية للقضاء البلچيكى ، سنة ١٩٥٩ ، ص ٣٥٩ ، وتعليق دى برساك DE BERSAQUES ، الذى تعرض فيه تفصيلا ت هذا الرأى .

(٧) نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٢٥٠ ؛ وأنظر أيضاً ١٥ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٧٩ ؛ وڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٥ ؛ مينيه ، المرجع السابق ، ص ١٢ .

الأقسام فى مشروعه »(٨) ، أو الأسس الجديدة التى يسير عليها العمل(٩) ، أو الوسائل الفنية للإنتاج ، فيه(١٠) . ويتمتع ، لتحقيق هذا الغرض ، أو ذاك ، بسلطة تقديرية ، لاتحدها رقابة القضاء ، الذى لايمكن أن يناقشه فى ضرورة ما يرى إتخاذه ، أو جدوى ما يريد إجراءه ، أو ينعى عليه الخطأ فى إختيار طريقة محددة ، أو سوء التقدير فى الاتجاه إلى تحقيق نتيجة معينة(١١) . فإذا رأى الاستغناء عن بعض العمال ، أو توفير بعض المستخدمين ، لايمكن أن يشوب فصلهم التعسف إستناداً إلى أن إنقاص ساعات العمل ، أو تخفيض الأجور ، يحقق له الغرض ، مع الإبقاء على جميع عملته(١٢) .

---

(٨) نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى باليه ١٩٣٣ –١– ٢٩ ؛ وأنظر أيضا بريير ، المرجع السابق ، ص ٩٥ ، والأحكام المشار إليها فى هامش ٩٩؛ ونقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٥٥ ، ص ٣٥٧ .

(٩) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٣٧ ، سيرى ١٩٣٨ –١– ٢٢ : « لما كان صاحب العمل هو الحكم الوحيد فيما إذا كان ، للظروف الاقتصادية ، يجب عليه الاستمرار فى إستغلال مصنعه على الأوجه السابقة ، أو ، على النقيض ، يتعين عليه كفالة تشغيله على أسس جديدة ، فـإن حكما يقرر ، بحق ، أن فصل مستخدم لايكون تعسفياً إذا إقتضته إعادة تنظيم المشروع » .

(١٠) كامير لانك ، عقد العمل ، رقم ١٩٧ –ب ؛ ريفيرو وسافاتييه ، ص٤٦٤ ؛ وقارن أوتبيه ، المرجع السابق ، فقرة ١٥ .

(١١) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١٠٢–١٠٣؛ سيرڤ ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ – ١٠٥ ؛ ونقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢ ، المشار إليه ؛ و٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ – ١ – م ٨٢ ؛ نقض ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليهما ؛ وكذلك نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٨٦٢ ، ص ٨١٨ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على التغييرات فى تنظيم مشروعه ، والصفات التى يتطلبها فى معاونيه » ؛ نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ ، المجموعة المشار إليها ، رقم ١٨٦٥ ، ص ٨١٨ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد فى الإجراءات التى يراها كفيلة بتوفير حسن سير مشروعه» ؛ نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٨٩٣ ، ص ٨٢٠ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على إجراءات تنظيم المشروع» .

(١٢) مينييه ، المرجع السابق ، ص ١٤ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٨ ؛ وأنظر نقض فرنسى ١٩ يناير سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ، ص ٥٠ ؛ وكامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٧ – ب .

لصاحب العمل ، إذن ، حسبما يراه محققاً لمصالحه ، تسريح عماله(١٣) ، وله ، فى هذا ، سلطة تقديرية لاتخضع لرقابة القاضى فى إستعمالها(١٤) ، فلايعتبر متعسفاً ، ولو أخطأ فى تقدير ضرورة هذا الفصل أو فائدته ، ولاتخضع لرقابة العامل فى الأسباب التى دعته إلى إستعمالها ، فلا يعتبر متعسفاً ولوكانت الضائقة التى حلت به ترجع إلى سوء إدارته أو إهماله(١٥) . بل يتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية مطلقة فى إختيار العمال الذين يفصلهم ، والعمال الذين يحتفظ بهم(١٦) . فلايتقيد بظروف كل منهم ، ولايلتزم ، على وجه الخصوص ، بإعطاء الأولوية فى البقاء لأرباب الأسر(١٧) ، أو بأن يتبع ، فى فصلهم ، ترتيباً عكسياً لتاريخ إستخدامهم(١٨) ، بل يستطيع الاستغناء عن عامل قديم لديه ، والاحتفاظ بعامل جديد فى الخدمة(١٩) . « فصاحب العمل هو الحَكَم الوحيد

(١٣) نقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ١٧٧ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٤ .

(١٤) أنظر نقض ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليهما ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٧ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرتى ١٢ و ١٣ .

(١٥) أنظر الأحكام المشار إليها سابقاً ، هامش ٦ .

(١٦) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٧-١ ؛ سيرڤى ، المرجع السابق ، ص ١٠١ و ١٠٢ ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ وأنظر أيضاً شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣١١ لسنة ١٩٥٣ جدول عمومى ؛ و ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٧٤٦ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكمان غير منشورين) ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ١٤ مايو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٣٨٠ ؛ و ٦ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ٢٦٥ .

(١٧) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٧ ، والأحكام المشار إليها فى هامش ٢٠ ؛ ديران وڤيتو ، المرجع السابق ، والأحكام المشار إليها فى ص ٨٧٧ ، هامش ٢ .

(١٨) قارن ڤانسان ، المرجع السابق .

(١٩) نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٢ ، ص ٢٥٠ ؛ وأنظر أيضاً شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٣١٧ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ و ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، المشار إليهما ؛ وأنظر كذلك ديران وڤيتو ، المرجع السابق ؛ وشاريير ، المرجع السابق ، ص ٩٦ ، والأحكام المشار إليها هامش ٩٢ . ولايكون الأمر بخلاف ذلك إلا إذا جرت العادات على خلافه (أنظر نقض فرنسى ١٢ نوفمبر سنة ١٩٠٠ ، دالوز ١٩٠١ -١- ٢٣) .

فى تعيين العمال الذين يرى ، فى مصلحة مشروعه، الاحتفاظ بهم »(٢٠). وإذا ترتب على إعادة تنظيم العمل خلو بعض المراكز ، أو إنشاء مراكز جديدة، لايكون لعامل فصل لإلغاء مركزه أن يطالب بإستخدامه فى مركز خلا ، أو فى مركز جديد(٢١) . وعلى ذلك ، لايكون لأقدمية العامل أثر ما على حق صاحب العمل فى فصل عماله لمصلحة تدعو إليه ، أو لضرورة توجبه(٢٢). إنما يجب أن يكون إدعاء صاحب العمل حقيقياً(٢٣)، ولا يتخذه، من إعادة

---

(٢٠) نقض فرنسى ٢١ مارس سنة ١٩٣٢ المشار إليه ؛ والسين Seine المدنية ٢٤ مايو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ٢.

(٢١) نقض ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليه ؛ ونقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٣٢ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ١٨٠ ؛ وقرب ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٣ ، ص ٨١٩ .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٤ فبراير سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ١٧٧ ؛ ١٠ مايو سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعى سنة ١٩٣٣ ، ص ٣٧٨ ؛ و٢٨ يونيو سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٣ -١- ٣١٢ ؛ وإستئناف پاريس ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٤٩٠ ؛ و١٢ ديسمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٠ -١- ٣٧٠ ؛ وقارن نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ٥٠ ؛ وأنظر كذلك أول أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٨٤ ، ص ١٤٦ : « تسريح العامل ، مهما كانت سنه أو أقدميته لايكون تعسفياً متى وقع نتيجة إعادة تنظيم المشروع التى كانت ضرورية ، نتيجة وضع مالى سيء وأدت إلى إلغاء وظيفته » ؛ وأنظر تفصيلات أوفى فى ديلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ و١٠٤ ؛ وپرپير ، المرجع السابق ، ص ١١٥ -١١٧ ؛ وأنظر فى عكس ذلك إستئناف مختلط ٢١ مايو سنة ١٨٩١ (مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٣ ، ص ٣٤٦) الذى قضى بأن فصل المستخدم ، بعد ثمانية عشر عاما قضاها فى خدمة صاحب العمل بأمانة وإخلاص ، بغير أن ينسب إليه خطأ ما ، يقع فى « وقت غير لائق» ، ومن ثم يستوجب الحكم له بالتعويض ، ولو كان الدافع إليه الاقتصاد فى النفقات .

(٢٣) نقض ١٥ و٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليهما . وعلى ذلك ، إذا كان القضاء ، كما قدمنا ، لا تعقيب له على تقدير صاحب العمل فى التغيير الذى يجريه فى مشروعه، فإن له سلطة مراقبة حصوله فعلا (ڤانسان المرجع السابق ص ٤٧٦ ؛ سيرڤى ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ، والأحكام المشار إليها فى هامشى ١ و٢) . ويعتبر ، من ثم ، صاحب العمل متعسفا إذا فصل بعض عماله بحجة « ضغط عدد العمال» ، واستخدم عمالا جدداً بدلا منهم (نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٩ ؛ وكذلك ٦ يناير سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلى=

تنظيم العمل ،أو تغيير طرائق الإنتاج ، أو إستحداث وسائل جديدة له ، حجة خادعة(٢٤) لفصل العامل ،الذى يكون له ، فى الحقيقة ، أسباب أخرى (٢٥) ، لا تتعلق بمصلحة مشروعه(٢٥) ، ككونه لم يعد يروقه(٢٥) ،أو لمطالبته بزيادة الأجور(٢٦) ، أو لمجرد إستبدال عامل آخر به(٢٧) ، أو لكبر سنه(٢٨) ،

= ١٩٤١ ، ص ١٩٣ ؛وأنظر أيضا أوتييه ، المرجع السابق ، فقرتى ١٤ و١٦) ، أو إذا فصل المستخدمة لذات الحجة ، وعين فوراً ، بدلها ، مستخدمة أخرى وإن كان بطريق النيابة A titre intérimaire ، لأن قضاة الموضوع لهم أن يقدروا أن الوظيفة لم تلغ حقيقة(نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ،جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٥٤ ،ص ٨١٨) ،أو إذا فصل الممثل التجارى ، على أثر رفضه تعديلا لبنود عقده ، بحجة إلغاء قسم التمثيل التجارى فى مشروعه ، فى الوقت الذى عرض فيه ، بإعلان فى صحيفة ، عن وظيفة ممثل تجارى/ — بائع ، ويكون مرتكبا ، على الأقل ، لخفة ملومة (نقض فرنسى ٣٠ مارس سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ١٤٢) .

(٢٤) Pretexte fallacieux ؛ أنظر مثلا نقض فرنسى ٤ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ،عقد العمل ، رقم ١٨٨ ، ص ١٢٣ ؛ وأنظر تطبيقاً لذلك فى نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ،مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ —٢—١٦٣٦٤ : صاحب العمل ، الذى نقل المهندس ، فى أثناء تنظيم المشروع ، إلى وظيفة أخرى أزمع إلغاءها ، ليفصله بحجة أنه يشغل وظيفة عديمة الفائدة ،حين أن وظيفته السابقة لم تلغ ،وعهد بها إلى مهندس جديد ، يعتبر متعسفا فى فصل المهندس المذكور ؛ وكذلك عمل بروكسل Bruxllles ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، المجلة الانتقادية للقضاء البلچيكى ، سنة ١٩٧٢ ، ص ٢١٠ ؛ وتعليق هام لدى برساك DE BERSAQUES .

(٢٥) نقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٧٤ المشار إليه ؛ عمل بروكسل ٢٣ نوفبر سنة ١٩٧١ ، المشار إليه ، (وقع الفصل للرغبة فى الانتقام من العامل الذى أبلغ مفتش العمل مخالفة صاحب العمل لقواعد الصحة والوقاية) .

(٢٦) نقض فرنسى ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٧٥ المشار إليه .

(٢٧) نقض فرنسى ٩ مارس سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(٢٨) نقض فرنسى ٩ مايو سنة١٩٧٢ المشار إليه ؛ إستئناف إكس Aix-en-Provence أول ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ،ص ٣٩٠ : « إذا كان صاحب العمل ، فى القاعدة العامة ،حراً فى تنظيم الأقسام كما يتراءى له ، وهو الحكم الوحيد على مصلحة مشروعـــه ، ويستطيع إلغاء الوظائف التى تصبح غير ذات فائدة ، ويحتفظ ، حالئذ ، من مستخدميه بمن يراه أكثر كفاية مهنية ، فإنه يبدو مدهشاً أن مستخدما ، ممتازاً طبقاً للتقارير عنه ، ويحوز خبرة مهنية قدرها ٣٤ عاما ، يرى أقل كفاية من مستخدمين عينا حديثا ، بل وإستخدم أحدهما فى الوقت=

أو لضخامة أجره(٢٩) ، أو للتخلص من التزاماته قبله(٣٠) ، أو لغير سبب معلوم بالمرة (٣١) ، حين يقع الفصل تعسفياً ، فى كل أولئك ، لكونه نتيجة « خفة ملومة » .

ولصاحب العمل ، كذلك ، حرية مطلقة فى تنظيم العمل لديه ، وفى إعادة تنظيمه ، متى شاء ، على الوجه الذى يرى فيه تحقيقاً لمصالحه(٣٢) .فيكون له ، فى سبيل تغيير طرائق الإنتاج ، أو إعادة توزيع العمل ، أن ينقل العامل من مهمة إلى أخرى ، أو من مكان إلى آخر (٣٣) ، وأن ينقل المستخدم من إدارة

=الذى فصل فيه المستخدم القديم... فالتسريح ليس ، إذن ، نتيجة ضرورية لإعادة تنظيم المشروع ، الذى ليس سوى مجرد حجة ، وسببه الحقيقى يبدو سن المستخدم ، الذى كان يتعين ، نظراً لسنة ولكفايته ، أن يحظى من صاحب العمل ، برعاية أكبر » .

(٢٩) نقض فرنسى ١١ يونيو سنة ١٩٧٠ المشار إليه .

(٣٠) نقض فرنسى ١٩ يناير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ —٢— ٦١٦ .

(٣١) نقض فرنسى ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١—م ٨١ ؛ وأنظر ، كذلك ، ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٥ ؛ وعلى الخصوص ٥ يناير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٩٨ ، ص ٨٢٩ : « يتصرف بخفة ملومة صاحب العمل الذى يفصل ، دون مبرر ، مستخدما لم يتلق ، أبداً ، أى نقد ، بعد عودته من الأجازة بثلاثة أيام ، وكان قد كلف ، قبل قيامه بالأجازة ، بتدريب « سكرتيرة شابة » ، أبلغ بأنها ستعمل فى منشأة أخرى ، ولكنها كانت ، فى الحقيقة ، ستحل محله ، ممـا يثبت توافر النية فى فصله منذ هذه الفترة » ؛ وكذلك ٥ يناير سنة ١٩٦٨ ، (غير الحكم السابق) ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٩٩ ، ص ٨٢٩ : « قضاة الموضوع ، إذ تحققوا من أن طبيب شركة للاستشفاء أخذ أجازته السنوية بالاتفاق الضمنى مع الإدارة ، يستطيعون أن يقرروا أن الشركة إرتكبت « خفة ملومة » بفصله فوراً إستنادا إلى حجة كاذبة هى قيامه بالأجازة دون إذن » ؛ وأنظر كذلك ، ٥ يناير سنة ١٩٦٨ (حكم آخر غير السابق) ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٩٨ ، ص ٨٢٩ ، وقد سبقت الإشارة إليه .

(٣٢) سيرفى ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ١٩٧ ؛ نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٩٣ ، ص ٤٨٩

(٣٣) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقما ١٨٩٠ — ١٨٩١ ، ص ٨٢٠ ؛ و ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٧ —٢— ١٥٢٧٥ .

إلى أخرى(٣٤) ، أو من قسم إلى آخر(٣٥) ، وأن ينقل أيهما من فرع إلى آخر(٣٦) ، ولو كان العمل الأخير ، أو المركز الأخير ، أقل مادياً(٣٧) ، أو أدنى معنوياً ، من العمل الذى كان يؤديه ، أو المركز الذى كان يشغله(٣٨) ، وله ، بالأولى ، أن يضيق فى حدود إختصاصه مع إبقائه فى وظيفته(٣٩) . كما أن له ، إنصياعاً للضرورات الإقتصادية ، أن ينقص ساعات العمل ، ليقل الإنتاج(٤٠) ، أو يخفض الأجور ، لتخف المصروفات العامة(٤١) ، أو يغير من طريقة حسابها(٤٢).

(٣٤) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٩ .

(٣٥) نقض فرنسى ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٢٣ .

(٣٦) نقض فرنسى ١١ أبريل سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى باله ١٩٣٢ —٢—١٤٠ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ —م ٢٧٥ ؛ و ١٧ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ —١— م ٢٢ ؛ وأنظر ، كذلك ، بريير ، المرجع السابق ، ص ٩٩ .

(٣٧) نقض ٢٣ مايو سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٢٢٢ ، ص ١١٦٦ (ترتب على نقل العامل إلى قسم آخر ، لوقف العمل فى القسم الذى كان فيه ، حرمانه من العمالة التى كان يتقاضاها قبل نقله) .

(٣٨) بريير ، المرجع السابق ، ص ٩٨— ٩٩ ؛ سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ١٨—١ ؛ نقض فرنسى ٦ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ٢٦٥ ؛ و ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٢ ، ص ١٤٥ .

(٣٩) إستئناف باريس ٢٠ يونيو سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٦٩١ .

(٤٠) ديلان ، المرجع السابق ، ص ٨٨ ؛ وعلى الخصوص بريير ، المرجع السابق ، ص ١٠١ ، والأحكام المشار إليها فى هامشى ١١٦ و ١١٧ ؛ وأنظر كذلك أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ١٩ .

(٤١) سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ١٠٥ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ٢١ ؛ ونقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقما ١٨٩٤ — ١٨٩٥ ، ص ٨٢٠ .

(٤٢) نقض فرنسى ١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٩٦ ، ص ٨٢٠ (إستبدال الأجر بالقطعة بالأجر بالساعة) ؛ وأنظر ، كذلك ، ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٧٧٢ ، ص ٨٦٢ (سحب جزء من زبانة الممثل التجارى وتبعا لهذا تضييق دائرة نشاطه) ؛ و ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٨٩٤ ، ص ٨٢٠ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على ملاءمة وضع حد لزيادة أعباء المشروع بإعادة تنظيمه. فقضاة الموضوع لايقدمون أساسا قانونيا لحكمهم ، =

وليس للقاضى أن يعقب على تقدير صاحب العمل(٤٣) ، كما قدمنا ، ولا للعامل أن ينعى ، على هذا الأخير ، أخطاء فى الإدارة أدت إلى سوء أحواله(٤٤) . ولايكون على صاحب العمل ، إذا رفض العامل تعديل العقد ، إلا مراعاة مهلة الإخطار ، ليفى بالتزامه قبل العامل(٤٥) .

يرد ، مع ذلك ، على هذه السلطة ، إزاء العمال ، أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، قيد هام ، ورد فى المادة ٢/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة

= الذى يستبدلون فيه تقديرهم بتقديرصاحب العمل ، للقضاء على هذا الأخير بالتعويض عن التعسف فى فصل المستخدم ، إستناداً إلى أن فصله كان بسبب رفضه قبول طريقة لتحديد أجره مختلفة ، وأقل ميزة ، من تلك المتفق عليها ، دون أن يثبت ، على صاحب العمل ، خطأ فى إستعمال حقه فى إنهاء العقد» .

(٤٣) بريير ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ١٣ ؛ ونقض ١٥ و ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٧ المشار إليهما ؛ ونقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ و ٢٦ يونيو سنة ١٩٦٨ المشار إليهما .

(٤٤) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٦ ؛ وكذلك الأحكام المشار إليها سابقا ، هامش ٦ .

(٤٥) بريير ، المرجع السابق ، ص ٩٩ ؛ سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٧٩ — ٤٨٠ . ذلك أن الإنهاء ، كما قدمنا ، يعتبر صادراً عن صاحب العمل الذى إقترح تعديل العقد ، تعديلا جوهريا ، لاعن العامل الذى رفضه (راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ ؛ وأنظر نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣) . وأنظر ، مع ذلك ، نقض فرنسى ١٥ يوليو سنة ١٩٤٣ (دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ١٠٠ ، وتعليق چيه . ب (J.P.) ، وقد سبقت الإشارة إليه ، راجع سابقا ، فقرة ٢٤٤ ، هامش ٣٠) ، الذى قضى بأن صاحب العمل ، الذى يخصص المستخدم لوظيفة أخرى ، لم يفعل سوى إستعمال حقه فى توزيع العمل ، فى المشروع ، على الوجه الذى يتفق مع صفات ، وكفاية ، كل عامل فيه ، ليخلص إلى أن نقل المستخدم إلى وظيفة أقل معنويا (وضعه تحت إمرة مدير القسم بعد أن كان هو رئيسه) ، ولكنها ليست أقل ماديا ، لا يمكن أن يؤدى إلى إنهاء العقد . هذا الحكم هدف للنقد ، ويخالف ما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية ذاتها ، لأن نقل العامل إلى وظيفة أقل معنويا يعتبر تغييراً فى بند أساسى فى عقد العمل ، يؤدى رفضه إلى إنهاء العقد بارادة صاحب العمل ، ولكنه ، لا يعتبر إنهاء تعسفيا كما بينا فى المتن ، إذا كانت مصلحة المشروع تقتضيه . والصحيح « أن تعديل شروط العمل ، المحددة فى عقد العمل ، بارادة أحد طرفيه تساوى إنهاء العقد » (نقض فرنسى ٢٥ يناير سنة ١٩٤٦ ، دالوز ١٩٤٦ ، قضاء ، ص ١٧١ ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٤٤) . و « للمستخدم المفصول الحق فى رفض وظيفة أقل ميزة ، عرضها عليه صاحب العمل» (نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٤٣ ، دالوز التحليلى ١٩٤٤ ، مختصر ، ص ٢) .

١٩٧٦ : لايجوز نقل أحد منهم ، أو ندبه لمدة تزيد على أسبوعين ، « خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله ، خلال مدة الدورة النقابية » إلا بعد موافقته كتابة على نقله أو ندبه .

فصاحب العمل ، فى جملة القول ، الحكم الوحيد فى ملاءمة تنظيم ، أو إعادة تنظيم ، مشروعه(٤٦) ، وفى الإجراءات التى يتخذها(٤٧) ، أو التغيرات التى يحدثها (٤٧) ، فى سبيله ، وكذلك فى الصفات التى يتطلبها فى معاونيه(٤٨) ، دون معقب عليه . ويستطيع ، دون أن ينعى عليه التعسف ، فصل العامل ، الذى لم يعد له مكان لديه ، لإلغاء وظيفته (٤٩) ، — عرض عليه وظيفة أخرى لم يقبلها(٥٠) ، أو لم يعرض عليه شيئاً(٥١) — ، أو لعدم قدرته على مطاوعة الطرق الجديدة فى العمل على أثر إعادة تنظيمه (٥٢) ، أو لعدم كفايته لشغل الوظائف الجديدة فى مشروعه ، بعد تطويره (٥٣) ، أو بعد تغيير

---

(٤٦) نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ المشار إليه .

(٤٧) نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ المشار إليه .

(٤٨) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ المشار إليه .

(٤٩) نقض فرنسى ٣ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٦٧ ؛ ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٦٤؛١٤ يناير سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٠٩ ؛ و ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٢ .

(٥٠) لوريان Lorient الكلية ١٠ فبراير سنة ١٩٧٢ ، مجلة الأسبوعى القانونى ١٩٧٢ — ٢ — ١٧١٣٧ .

(٥١) نقض فرنسى ١٢ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٣ ، ص ٨١٩ .

(٥٢) نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس المشار اليه ، رقما ١٨٧٦ — ١٨٧٧ ؛ ٢٥ مايو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ — ٢ — ٦٦٤ ؛ ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٨ ؛ إستئناف روان Rouen ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٨٦ .

(٥٣) نقض فرنسى ٢٤ يونيو سنة ١٩٣٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٨ ، مختصر ، ص ٢ ؛ إستئناف أميان Amiens ٢٦ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٣١٤ .

إدارته (٥٤) ، أو ليستبدل به عاملا آخر ، أكثر منه كفاية (٥٥) ، أو أقل منه أجراً (٥٦) .

رفضت المحاكم الفرنسية ، تطبيقاً لهذه القواعد ، دعوى التعويض عن التعسف ، التى رفعها العامل ، الذى فصل لرفضه العمل الوحيد الذى إستطاع صاحب العمل أن يقدمه له (٥٧) ، أو التنظيم الجديد الذى وضعه هذا الأخير (٥٨) ، أو إبرام عقد آخر ، أقل فائدة له من العقد القديم ، ولكنه كان ضرورياً لصاحب العمل (٥٩) ، أو تضييق حدود مهمته إستلزمته مصلحة المشروع (٦٠) ، أو سلب جزء كبير من إختصاصاته إقتضته إعادة تنظيم العمل به (٦١) ، أو تغيير فى مواعيد العمل قصد به زيادة إنتاجه (٦٢) ، أو قبله أغلب عملته (٦٣) ، أو النقل إلى وظيفة أخرى (٦٤) ، ولو كانت أدنى

---

(٥٤) نقض فرنسى ٦ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ٢٢١ .

(٥٥) نقض فرنسى ٩ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٨٦ .

(٥٦) نقض فرنسى ١٩ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٥٧ ، ص ٨١٨ .

(٥٧) نقض فرنسى ١٧ يونيو سنة ١٩١٣ ، سيرى ١٩١٣ — ١ — ٣٥٢ ؛ ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٨١ .

(٥٨) نقض فرنسى ٨ مارس سنة ١٩٢١ ، سيرى ١٩٢١ — ١ — ١٠٨ .

(٥٩) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٢٧ جازيت دى باليه ١٩٢٧ — ٢ — ٧٦٨ ؛ ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧٤ .

(٦٠) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٢٧ ، جازيت دى باليه ١٩٢٧ — ٢ — ٧٦٨ .

(٦١) إستئناف باريس ٢٠ يونيو سنة ١٩٧٣ جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — ٧٤٨ ، دالوز ١٩٧٣ ، قضاء ، ص ٦٩١ .

(٦٢) نقض فرنسى ١٥ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٥ ، ص ٨١٩ .

(٦٣) نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣ . ولكن رفض العامل ليس خطأ فى جانبه ، لأنه لا يلتزم بقبوله ، كما قدمنا ، ويعتبر الإنهاء ، تبعا لهذا ، صادرا عن صاحب العمل .

(٦٤) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٦٦ ، (دالوز ١٩٦٨ ، قضاء ، ص ٥٨٠) ، الذى نقض حكما قضى للعامل بالتعويض عن التعسف فى فصله تأسيساً على حق العامل فى رفض النقل ، =

مرتبة(٦٥)، أو مثلها فى مكان آخر(٦٦)، أو تخفيض للأجر كان له مايبرره(٦٧)، أو العمل نصف الوقت(٦٨)، وبالأولى لاعتراضه بشده، على التنظيم الجديد، وإنتقاده، ورفضه الخضوع له(٦٩). كما لم تر المحاكم المصرية تعسفاً فى فصل العامل الذى رفض تنفيذ أمر النقل الذى أصدرته الشركة صاحبة العمل «لمصلحة العمل المناط بها»(٧٠)، ولا فى تعزيز المنشأة بمستخدم آخر، دعت إليه حاجة العمل فيها، ولو أدى، بإقتسام العمالة معه، إلى إنقاص أجره(٧١).

— **حدود تلك السلطة** : على أن حرية صاحب العمل فى تغيير ظروف العمل، أو تعديل بنود العقد، وإن كانت واسعة المدى، محدودة، على النحو المذكور، بضرورة تقضى بها، أو بمصلحة تدعو إليها، وإستعمالها مقيد، على كل حال، بحسن النية الواجب توافره فى تنفيذ العقود : «إذا كان لرئيس المشروع أن يحدث التغييرات التى يراها ضرورية فى إدارته، فإن ذلك مقيد بأن يكون الدافع إلى هذه التغييرات مصلحة العمل، لا أن يكون القصد من

= وأن صاحب العمل وضع مكانه فى وظيفته القديمة، عاملا آخر يحمل ذات المؤهل، لأن هذه الظروف لا تظهر خطأ فى جانب صاحب العمل «الحكم الوحيد على مصلحة المشروع»، وعلى الوظيفة التى يقدر وجوب شغلها بكل عامل عنده»؛ و ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٨١.

(٦٥) نقض فرنسى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٧٢ : جازيت دى باليه ١٩٧٣؛ الفهرس التحليلى، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٢، ص ١٤٥؛ ٧ يونيو سنة ١٩٧٤، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ٢ — م ١٩٣.

(٦٦) نقض فرنسى ١٧ يناير سنة ١٩٧٣، و ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٧٣ المشار اليهما.

(٦٧) نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٦٩، جازيت دى باليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٧٧٩، ص ٨٦٢.

(٦٨) نقض فرنسى ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥، الفهرس المشار اليه، رقما ١٨٦٠—١٨٦١، ص ٨١٨.

(٦٩) نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٥، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ١ — م ٨١.

(٧٠) القاهرة الجزئية لشئون العمال ١٣ يناير سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٥٢٩٥ لسنة ١٩٥٣، عمال (حكم غير منشور).

(٧١) نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٨، رقم ٩٣، ص ٤٨٦.

إجرائها إخراج عامل لم يفقد إعتباره »(٧٢). فإذا كانت النية فى إحداث تلك التغييرات سيئة ، وقصد بها الإضرار بالعامل ، إعتبر فصل العامل ، لرفضها ، تعسفياً(٧٣) . فسلطة الإدارة ، التى يستند إليها صاحب العمل ، فى إجراء تلك التغييرات(٧٤) ، وفصل العامل الذى يرفض الإنصياع لها ، محدودة بمصلحة مشروعه(٧٥) ، ويقع ، من ثم ، تعسفياً كل تسريح لا تبرره مصلحته .

على أن مصلحة المشروع لا يمكن أن تبرر ، فى كل الأحوال ، تسريح بعض عماله ، بل يجب أن تكون مصلحة جدية ، تتناسب مع الضرر الذى ينجم عنه ، ويقع ، من ثم ، فصل العامل تعسفياً ، طبقاً للمادة ٥/ب من التقنين المدنى ، إذا كانت المصلحة ، التى تتحقق للمشروع ، نتيجة له ، « قليلة الأهمية » ، بحيث « لا تتناسب البتة » مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه . فمصلحة المشروع ، مثلا ، تقتضى خفض أعبائه المالية ، التى تعتبر أجور عماله أحد عناصرها الهامة ، ومع ذلك ، يقع تعسفياً فصل العامل ، القديم فى المشروع ، ليستبدل به عامل ، حديث السن ، أقل أجراً منه(٧٦) ، لانعدام التناسب بين الضرر الذى يلحق العامل ، بفقد مورد رزقه ، والمصلحة التى تتحقق للمشروع ، بتخفيض بسيط لأعبائه المالية . ولا يمكن أن ينفى عن التسريح ، حالئذ ، نعت التعسف إلا الضرورات الإقتصادية التى تملى على صاحب العمل تخفيض النفقات ، لإبقاء مشروعه . ولعل هذا الإعتبار هو

---

(٧٢) إستئناف پاريس ٢١ أكتوبر سنة ١٩٢٤ ، مشار إليه فى ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٠ .

(٧٣) پرپير ، المرجع السابق ، ص ١٠٤ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ١٨ — ب ؛ وقارن سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ ؛ وڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٠ — ٤٨١ .

(٧٤) راجع سابقا ، فقرة ٤٠ .

(٧٥) أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ٨ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ١٥٠ : « استخلص تحليل الفقه مبررين مشروعين للتسريح : عدم الكفاية والخطأ الفردى الذى يرتكبه العامل ، أو ، على العكس ، الضرورات الاقتصادية والفنية ، فى كلتى الحالتين ، يكمن مبرر الإجراء فى مصلحة المشروع ، وفى حالة عدم وجود هذه المصلحة يجب إعتبار التسريح تعسفياً » .

(٧٦) قارن برساك ، التعليق المشار إليه ، فقرات ٥ و ١٦ و ٢٩ وما بعدها .

الذى راعاه القضاء الفرنسى . وإن لم يصرح به ، حين إعتبر متعسفاً صاحب العمل الذى يفصل العامل لمجرد كبر سنه(٧٧) .

وأكثر ما يلجأ إليه صاحب العمل ، للتخلص من العامل ، تحت ستار إعادة تنظيم مشروعه ، تنزيل العامل(٧٨) ، بنقله إلى وظيفة أدنى مادياً (٧٩) ، أو معنوياً (٨٠) ، أو الاثنين معاً(٨١) ، ليجبره على ترك العمل لديه ، فيقع الفصل ، حالئذ ، تعسفياً . ذلك « أن التنزيل ، إذا كان يمكن أن يقع صحيحاً ، ضد العامل ، لكون صاحب العمل ، المسئول وحده عن سير مشروعه ، هو الحكم الوحيد على الظروف التى يمكن أن تهدده ، فإن هذا الإجراء يجب أن يبرره إما خطأ العامل أو عجزه ، وإما ضرورات حسن سير المشروع ، أو الظروف الإقتصادية التى تحيط به . ولكن ، يتخذ ، على العكس ، طابعاً تعسفياً ، التسريح الذى يجد مصدره فى قرار بالتنزيل غير مشروع ، أو لامبرر له »(٨٢) . وعلى ذلك ، « تغيير ، أو تنزيل ، الوظيفة ، الذى يفرض

---

(٧٧) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٢٠ يوليو سنة ١٩٦٧ ؛ دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٧٤ ؛ ٢٥ يناير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٢٢ ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ —١— م٢٩ ؛ ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، المجموعة السابقة ، م ٨١ . فالتغيير الذى يحدثه صاحب العمل ، بإرادته المنفردة ، على الشروط الأساسية للعمل إذا كان له طابعاً غير عادى ، ولا مبرر له ، يؤدى إلى إنهاء عقد العمل ، من جانب صاحب العمل ، الذى يجب عليه تعويض نتائجه » (نقض فرنسى ٢ مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١١٦) .

(٧٨) Rétrogradation

(٧٩) قرب نقض فرنسى ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣—١—م ٢٧٥ .

(٨٠) نقض فرنسى ٣٠ يناير سنة ١٩٦٧ ، المشار إليه لاحقا ، هامش ٨٨ .

(٨١) نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢١١ ؛ و ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١٦٤ . على أن التنزيل قد يتحقق بالنقل إلى وظيفة أخرى ، ولو إحتفظ فيها للعامل بدرجته وأجره (أنظر مثلا لذلك فى نقض فرنسى ٦ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠٣ ؛ وفى إستئناف ليون Lyon ١٠ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ —٢— م ٢٣٩) .

(٨٢) إستئناف روان Rouen ١٣ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ —٢— م ٢٠٩ .

إنفرادياً ، وبغير ضرورة إعادة تنظيم المشروع ، على رئيس الحسابات ، الذى يستحق التقدير ؛ وإصطدم بصعوبات فى أداء مهمته ، يمكن إعتباره إجراءً إستفزازياً(٨٣) ، مكوناً لخطأ ، ينسب إلى صاحب العمل ، ويبرر الحكم بالتعويض للمستخدم الذى لم يقبله »(٨٤).. وإعتبر القضاء الفرنسى ، كذلك ، متعسفاً ، فى الإنهاء ، صاحب العمل ، الذى خفض وظيفة المدير المساعد لمشروعه ، وجرده من كل مسئولية ، وسلطة على العملة ، وإقترن خفضها بإجراءات مهينة وإستفزازية(٨٥) ؛ أو الذى عهد إلى المستخدم بوظائف جديدة ، ذات صفة دنيا(٨٦) ، تعتبر تنزيلاً حقيقياً ، يفقده صفته كهيكل(٨٧) ، دون مبرر ، وبطريقة مهينة (٨٨) ؛ أو الذى قرر تنزيل المستخدم ، القديم لديه ، إلى وظيفة أدنى ، متخذاً منه موقفاً جارحاً ، وأوقع ، بهذا ، عليه جزاء بغير مبرر(٨٩) ؛ أو قرر ، بطريقة فجة(٩٠) ، نقله إلى وظيفة أخرى ، وإتخذ قراره شكلاً تهديدياً ، يقرب من الجزاء التأديبى ، الذى لا مبرر البتة له ، ودفعه ، بهذا ، إلى الإستقالة الجبرية(٩١) ؛ أو الذى خير العامل بين الطرد فوراً أو قبول تخفيض هام فى وظيفته ، ولجأ ، بهذا ، إلى طريقة إستفزازية لإنهاء عقده(٩٢).

---

(٨٣) Une mesure vexatoire .

(٨٤) نقض فرنسى ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٨ ، ص ١٢٥ .

(٨٥) نقض فرنسى ١٩ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ –٢– م ٢١١ .

(٨٦) Fonctions subalternes .

(٨٧) راجع ، فى تعريف الهيكل ، سابقا ، فقرة ٢٣ .

(٨٨) نقض فرنسى ٣٠ يناير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩١٨ ، ص ٨٢١ ؛ وكذلك ١٨ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٠٣ .

(٨٩) نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٦٤ .

(٩٠) Brutal .

(٩١) نقض فرنسى ١٦ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨٤ ، ص ٨١٩ .

(٩٢) نقض فرنسى ١١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٢ ، ص ١٢٧ .

بل قضى بأن نقل المستخدم ، مع تغيير محل إقامته ، ولو كان لمثل المركز الذى يشغله ، ودون نقص فى أجره ، يعتبر إجراء تعسفياً « إذا ثبت ، من الظروف ، أن الباعث الحقيقى له هو الرغبة فى إعاقة النشاط النقابى أو الحد منه »(٩٣) ، وهو باعث منقطع الصلة بتنظيم المشروع ، وسلطة إدارته .

وقد يعمد صاحب العمل ، مضايقة منه لعامله ، إلى تعديل العقد ، إنقاصاً لحقوق هذا الأخير المتفق عليها فيه ، فيكون متعسفاً فى فصل العامل لرفضه . فاعتبر القضاء الفرنسى متعسفاً ، كذلك ، فى الإنهاء ، صاحب العمل الذى مافتىء يعدل فى بنود العقد مع المدير التجارى فى مشروعه ، لينقص نشاطه ، وسلطاته ، إنقاصاً أدى إلى إفراغ وظيفته من كل مضمون ، وجعل الإلغاء مصيرها المحتوم (٩٤) ؛ أو الذى ضيق ، تدريجياً ، مهام مدير المشروع ، وحرمه من «سكرتيرته» ، ومسرته(٩٥) ، وحطم مكتبه فى غيبته ، وعهد إليه بأعمال لاتتفق مع وظيفته ، ليجبره على الإستقالة(٩٦) ؛ أو الذى يحاول تخفيض أجر مدير التصدير فى مشروعه ، بنسبة كبيرة ، إستناداً إلى عدم كفاية رقم أعماله ، قبل أن تظهر نتيجة التنظيم الذى أقامه ، ثم يتخذ من رفضه حجة لفصله(٩٧) ؛ أو الذى ينقص منحة نهاية العام ، لإحباط أثر زيادة الأجر التى تقررت فى السنة السابقة(٩٨) ؛ أو يمتنع عن دفع مبلغ هام كان مجموع العمالة المدين بها للمستخدم(٩٩) ؛ أو الذى جعل مركز المستخدم الكبير ، فى المشروع ، غير محتمل ، بسلسلة من الإستفزازات غير المبررة التى قصد بها تحطيم ثقة العملة فيه(١٠٠). وفى القضاء الفرنسى تطبيقات كثيرة

---

(٩٣) السين Seine المدنية ٢٨ أبريل سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ١٤.

(٩٤) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٤٣٥ ، ص ٧٩٨ .

(٩٥) « التليفون » باللغة الأجنبية .

(٩٦) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ —٢— ٢٧٥ .

(٩٧) نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ —٢— م ٢٣٧ .

(٩٨) نقض فرنسى ١٠ كتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٥.

(٩٩) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٥.

(١٠٠) نقض فرنسى ٢٠ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى

للحيل التى يلجأ إليها أصحاب الأعمال لدفع الممثلين التجاريين إلى ترك العمل لديهم . فاعتبر صاحب العمل متعسفاً فى فصل الممثل التجارى ، ذى البطاقات المتعددة(١٠١) ، لرفضه ترك العمل مع الشركات التى لاتقبل التعامل معه ، فكلفه بأعمال لافائدة له منها ، وإستولى على بعض عملائه عن طريق ممثل تجارى آخر ، ليستخدم ، بدلاً منه ، إبن مدير المشروع ، مما يفسر الحيل التى لجأ إليها صاحب العمل لفصله ، وسوء القصد الذى كان يدفعه إليها(١٠٢) . كما إعتبر صاحب العمل الذى ، بعد أن ضيق ، مراراً ، منطقة نشاط الممثل التجارى ، إقترح عليه ، فى رغبة واضحة للتخلص منه ، تغييراً كاملاً فى بنود عقده ، يفقده جميع الضمانات التى وضعها القانون لحماية الوسطاء التجاريين(١٠٣) ، ويعلم ، مقدماً ، أنه مرفوض من جانبه(١٠٤) ؛ وصاحب العمل الذى أوفد ، إلى المنطقة التى خصصت لنشاط الممثل التجارى بمقتضى عقده ، أربعة آخرين يتابعون العملاء(١٠٥) ؛ أو الذى إقترح ، على الممثل التجارى ، — الذى إشترى بطاقة سلفه ، ليحل ، فى منطقته ، محله — ، منطقة نشاط أخرى أقل ميزة(١٠٦) ؛ أو الذى عمد ، بعد رفض الممثل التجارى لعقد جديد يتضمن إنقاصاً

= السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢١٤٩ ، ص ٨٣٢ . وانظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٦ مارس سنة ١٩٦٩ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧٠ — ٢ — ١٦٣٦٤ ، وتعليق جستان GHESTIN (فصل المستخدم ، بعد الإنتهاء من إعادة تنظيم المشروع ، الذى كان قد كلف باجرائه ، وبعد عدة أسابيع من نقله إلى وظيفة ألغيت فى السنة السابقة ، حين أن وظيفته الأصلية عهد بها إلى مستخدم جديد) .

(١٠١) Représentant à cartes multiples ، وهو الممثل التجارى ، الذى يمثل ، فى وقت واحد ، عدة بيوت تجارية .

(١٠٢) نقض فرنسى ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ١ — م ١٠٠ .

(١٠٣) راجع سابقا ، فقرة ١٣٣ ، ولهم فى فرنسا تنظيم خاص (أنظر كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرات ٣١٧ وما بعدها) .

(١٠٤) نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ٢٣٥ ، ص ١١٩ .

(١٠٥) نقض فرنسى ٢ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢١٢ .

(١٠٦) نقض فرنسى ٢٤ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٣ ، ص ١٠٨ .

لحقوقه ، إلى مضايقته ، هو وعملاؤه ، بإبرام عقد مع شركة منحها فيه خصماً أكبر مما يمنحه له ، بقصد إنقاص عمالته(١٠٧) ؛ أو الذى عمد ، بغية إنهاء العقد ، إلى وسائل إحتيالية لحرمان الممثل التجارى من المركز الممتاز الذى حققه ، والزبانة الضخمة التى كونها ، لنفسه ، بإرسال ممثلين آخرين إلى منطقة نشاطه(١٠٨) ؛ أو الذى إمتنع عن تنفيذ التزاماته قبل الممثل التجارى ، برفضه إرسال عينات سلعه ، وتلبية طلباته(١٠٩) ؛ أو الذى سمح ببيع منتجاته ، فى المنطقة المخصصة للممثل التجارى وحده ، بأسعار أقل من تلك التى يعرضها الأخير ، ليستأثر ، دون مقابل ، بالزبانة التى كونها هذا الممثل التجارى بجهده(١١٠).

فيعتبر صاحب العمل ، فى كل أولئك ، متعسفاً فى فصل العامل ، لنية الإضرار(١١١) التى جاشت فى صدره(١١٢) ، أو ، على الأقل ، للخفة الملومة التى دفعت إلى تصرفه (١١٣) .

وقد أجملت هذه الحلول ، عندنا ، فى نص لا يمتاز بحسن الصياغة : « نقل العامل إلى مركز أقل ميزة ، أو أقل ملاءمة ، من المركز الذى كان يشغله ، لغير ماذنب جناه ، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر ، إذا ما اقتضته مصلحة العمل ، لكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل » (١١٤) .

---

(١٠٧) نقض فرنسى ١٦ يونيو سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٢٠٠ ؛

(١٠٨) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، رقم ٢١٨ ، ص ١٣٠ ؛

(١٠٩) نقض فرنسى أول مارس سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٨٠ .

(١١٠) نقض فرنسى ١٤ نوفمبر سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ١٦٠ .

(١١١) Intention malveillante ؛ أو Intention malicieuse ، أو Intention frauduleuse .

(١١٢) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ المشار إليه ؛ و ١٩ مايو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٨٥ ، ص ٨٦٢ ؛ و ١٢ أبريل سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٧٨٦ ، ص ٨٦٢ ؛ و ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ المشار اليه .

(١١٣) نقض فرنسى ٩ مارس ، و ٩ مايو سنة ١٩٧٢ المشار اليهما .

(١١٤) مادة ٦٩٦/٢ مدنى .

وليس هذا النص ، فى الحقيقة ، سوى تطبيق لقاعدة عامة ، تنطبق على كل تعديل لبنود عقد العمل ، ينفرد صاحب العمل بإجرائه : يترتب ، فى كل الأحوال ، على رفضه إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، بإرادة صاحب العمل ، الذى لاتترتب ، فى ذمته ، أية مسئولية عنه ، إذا كانت مصلحة مشروعه تقتضيه ، ولكنه يقيم ، فى غير هذه الحالة ، مسئوليته عن التعسف فى فصل العامل ، لسوء القصد الذى كان باعثه ، أو للخفة الملومة التى أدت إليه .

وإذا كان فصل العامل ، لرفضه تعديلا للعقد لاتفرضه مصلحة المشروع الذى يستخدمه(١١٥) ، يعتبر تعسفياً ، فإنه ، بالأولى ، يلحقه ذات الوصف إذا لم يقصد صاحب العمل ، بذلك التعديل ، سوى إحراج العامل ، وإجباره على إنهاء العقد(١١٦) ، حين ينسب إليه ، على وجه التأكيد ، « سوء الطوية » ، حتى لو سارع العامل إلى ترك العمل ، ولم ينتظر إخطاره بالفصل . وقد إعتبر القضاء ، وفقاً لهذه الفكرة ، فصلاً تعسفياً ، كل « إستقالة » يحصل عليها صاحب العمل « بوسائل إحتيالية » تعوق العامل ، ولو معنوياً ، عن مواصلة العمل(١١٧) ، وسماها الفقه ، كما قدمنا ، إخطاراً بالفصل مقنعاً أو مستتراً(١١٨) . وقد قنن هذا التكييف ، عندنا ، فى المادة ١/٦٩٦ من التقنين المدنى (١١٩) : « يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ، ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة

---

(١١٥) أنظر ، كذلك ، شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١١٩٢ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) ؛ وإستئناف مختلط ٢٢ يناير سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٢ ، ص ٢١٣ .

(١١٦) مجلس عمال نابرون Nabronne ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، دالوز ١٩٥٠ ، قضاء ص ٣٨ .

(١١٧) إستئناف مختلط ٢٤ يونيو سنة ١٩٠٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٠ ، ص ٣٠٠ ؛ و ٢٩ ديسمبر سنة ١٩٠٨ ، المجلة السابقة ، السنة ٢١ ، ص ٢٩٦ .

(١١٨) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٨ .

(١١٩) أنظر ، تطبيقا لهذا النص ، فى شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٧ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٣٠٢ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) .

أو مخالفة شروط العقد، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد »(١٢٠).

على أن وقوع الفصل نتيجة لرفض العامل تعديلاً للعقد ، منقصاً لحقوقه ، لايكفى لإسباغ وصف التعسف عليه ، لأن لصاحب العمل ، كما قدمنا ، أن يتخذ، فى مواجهة عماله ،جميع ما تقتضيه مصلحة مشروعه(١٢١) ، ويتعين، لاعتباره متعسفاً فى فصله ، أن يثبت ، قبله ، خطأ فى إستعمال حقه، يتجسم إما فى سوء النية ، بأن يعمد بالتعديل إلى دفع العامل إلى ترك العمل لديه ، وإما فىالخفة الملومة ، بأن يجرى التعديل دون ضرورة توجبه ، على الوجه الذى قدمناه . ويتعين على قضاة الموضوع ، لإبراء صاحب العمل من المسئولية عن التعسف ، أو لإلقائها عليه ، التحقيق فى دوافعه إلى تعديل العقد ، هل هى حماية مصالحه المهنية ، أم إنبعثت، على النقيض، من سوء الطوية إزاء العامل. لذلك ، يتعين نقض الحكم ، الذى يقضى ، للممثل التجارى ، بالتعويض عن التعسف فى فصله ، إستناداً إلى وقوع الفصل نتيجة لرفضه تخفيض نسبة عمالته، رغم إدعاء صاحب العمل بأن هذا التخفيض كان نتيجة لتغيير نظم العمل فى مشروعه(١٢٢) . كما يتعين نقض الحكم ، الذى إستند إلى وقوع فصل العامل بمناسبة تعديل فى العقد لم يقبله ، لرفض دعوى التعويض عن التعسف فيه ، تأسيساً على أن العامل لم يقم الدليل على أن فصله وليد خطأ ينسب إلى صاحب العمل(١٢٣) . وكان يجب على قضاة الموضوع ، فى الحالتين ، تحقيق الدوافع إلى تعديل العقد ، التى كان من شأنها التأثير على حكمهم فى طبيعة الإنهاء الذى ترتب عليه .

---

(١٢٠) تقابل المادة ١/٩٦٢ من المشروع التمهيدى ، وقد إقتبست « من المبادىء المستقرة فى القضاء الدولى » (المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٦).

(١٢١) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧٤ .

(١٢٢) نقض فرنسى ٢ يوليو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقما ٢٧٧٩ — ٢٧٨٠ ، ص ٨٦٢ .

(١٢٣) نقض فرنسى ١٦ يوليو سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٣٥ (فى آخر الصفحة): هل كان باعث صاحب العمل ، على تعديل العقد ، تحقيق مصالح مهنية ، أم كان يرجع إلى سوء القصد إزاء العامل ؟ .

٣٠٢ — **القيود القانونية على التسريح الجماعى:** لايجوز ، لصاحب العمل ، إنهاء الاستغلال ، وإغلاق مشروعه ، كلياً أو جزئياً ، أو إنقاص نشاطه ، على أى وجه ، « بما يمس » حجم العملة فيه إلا بعد موافقة اللجنة المختصة(١) .

وأحيل ، على قرار لرئيس مجلس الوزراء ، لتشكيل هذه اللجنة ، وتحديد إختصاصاتها ، « والإجراءات الخاصة بها ، والوزارات والهيئات التى تمثل فيها »(١) .

يتعلق هذا الإجراء بما ينعت ، فى الفقه ، بالتسريح ، أو الفصل ، الجماعى(٢) ، وهو الذى يكون موضوعه عدة عمال فى وقت واحد ، أو فى أوقات متقاربة . وإذا كانت عبارة القانون ، رغم غموضها(٣) ، دالة ، فى وضوح ، على وجوب أن يرد التسريح على عدد من عملة المشروع ، فلم يرد فيها حد أدنى لعددهم . وإتفقت ، بهذا ، مع أحكام القانون الفرنسى . ولذلك ، يتميز الفصل الجماعى فيه بالدافع إليه ، الذى يتعين أن يكمن خارج سلوك العملة ، أو قدراتهم . ويرجع ، من ثم ، إلى أسباب مالية ، أو إقتصادية ، أو فنية ، فى المشروع الذى يعملون فيه . ففصل عدة عمال ، لأخطاء نسبت إليهم ، أو لعدم كفايتهم المهنية ، لايعتبر فصلاً جماعياً ، ولايلتزم صاحب العمل بإتخاذ الإجراءات الواجبة فى شأنه(٤) .

على أن وجوب الحصول على موافقة تلك اللجنة لايقتصر على التسريح الجماعى لبعض عمال المشروع ، بل يتسع لوقف العمل ، مؤقتاً ، فيه ، لأسباب إقتصادية ، أو ما ينعت ، فى الفقه ، بالوقف الإقتصادى(٥) ، لأن المادة ١/١٠٧

فقرة ٣٠٢ :

(١) مادة ١/١٠٧ و ٢ عمل .

(٢) Licenciement Collectif

(٣) ذلك أن عبارة « تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم (العملة) بها » تتسع للتغيير الذى يؤدى إلى زيادة عدد العمال أو إلى نقصه ، ولكن المقصود هو التغيير الذى يترتب عليه نقص عدد العمال لا زيادته .

(٤) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٢٠٨ ؛ وفى أحكام الفصل الجماعى فى القانون الفرنسى فقرات ٢٠٤ وما بعدها .

(٥) Mise à pied économique ؛ أنظر ، فى الوقف الاقتصادى ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٢٤٢ ومابعدها .

و ٢ من قانون العمل ، توجب ، موافقة اللجنة ، على « وقف العمل كلياً أو جزئياً » ، ولا يقتصر على تغيير حجم المشروع ، أو نشاطه ، بما ينقص عدد عملته .

٣٠٣ — خطأ العامل ، أو قيام ظروف تفقد الثقة فيه ، أو عدم كفايته ، ومتى تكون ، وفقا للمبادىء العامة ، كافية لفصل العامل : ولا يمكن أن يشوب التعسف فصل العامل عندما يصعب إستمرار العلائق الناشئة عن العقد بين طرفيه ، أو تنفيذ الإلتزامات التى رتبها فى ذمة العامل على الوجه المتفق عليه فيه.

١ — ويصعب إستمرار علاقات العمل بين العاقدين إذا إرتكب العامل خطأ ، فى دائرة الروابط العقدية(١) ، أو أتى ، فى خارج هذه الدائرة ، فعلاً يزعزع الثقة الواجب توافرها فيه(٢) ، أو من شأنه أن يعبث بحسن سير المشروع الذى يستخدمه .

— وأكثر صور الخطأ ، الذى ينفى التعسف عن الفصل ، وقوعاً فى علاقات العمل ، عدم الطاعة(٣) ، كرفض تنفيذ أوامر صاحب العمل(٤) ، أو

فقرة ٣٠٣ :

(١) سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٧٥ — ٧٦ ؛ وأنظر ، كذلك ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتى ١٩٩ — ٢٠٠ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ١٣١ وما بعدها ؛ جروتل ، فقرة ١٠٦ ؛ أوليه ، ص ١٥٤ ؛ ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٧ — ٢ ؛ وعلى الخصوص أوتييه ، المرجع السابق ، فقرات ٤٢ وما بعدها .

(٢) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠١ .

(٣) Insubordination ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ ؛ أوتييه ، فقرة ٥١ وما بعدها ؛ وانظر ، مثلا ، مجلس عمال السين Seine ٤ سبتمبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٠ ، ص ٤٨٨ ؛ و إستئناف باريس ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٠٥ ، دالوز ١٩٠٧ — ٢ — ٢٢ .

(٤) نقض فرنسى ٩ مارس ١٩٢١ ، دالوز ١٩٢٣ — ١ — ١٩٨ ؛ حتى لو كانت العادة قد جرت ، فى المشروع ، بمثل هذه المخالفات ، لأن جريان هذه العادة لا تزيل الخطأ الذى إرتكبه العامل (نقض فرنسى ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٢٢) .

مخالفة توجيهاته(٥) ، أو تعليماته(٦) ، أو تعليمات رئيس العمل(٧) ، ومخالفة لائحة العمل على وجه مستمر(٨) ، أو الاحتجاج بشدة على لائحة عمل جديدة(٩) ، أو الاعتراض بعنف على مواعيد عمل جديدة(١٠) ، أو رفض الانصياع لنظام جديد لإثبات الحضور(١١) ، أو الإصرار على القيام بالإجازة السنوية خلال فترة

(٥) إستئناف مختلط ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٣٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٣ ، ص ٣٤ .

(٦) السين Seine المدنية ١٣ يونيو سنة ١٩٣٢ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ - ١ - ٣٠٠ ؛ إستئناف باريس ٣ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ - ١ - م ١٧٦ .

إنما لا يعتبر رفض تنفيذ الأوامر أو التعليمات خطأ فى جانب العامل ، يجيز لصاحب العمل فصله ، إلا إذا كان الأمر متعلقاً بتنفيذ العمل المتفق عليه فى العقد ، من ناحية ، ومشروعا ، من ناحية أخرى . فلا يعتبر خطأ فى جانب العامل رفضه تنفيذ عمل لا يدخل ، بحسب العقد ، فى إختصاصه . فاعتبرت محكمة النقض الفرنسية وليد خفة ملومة ، ومن ثم تعسفيا ، فصل مستخدم كبير لرفضه الذهاب لإحضار بضعة أوراق من « الأرشيف » ، لأن هذا ليس عمله (نقض فرنسى ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، مختصر ، ص ٥ ؛ وأنظر ، كذلك ، ١٨ أكتوبر ، سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٣ ، ص ٣٥) ، وبالأولى لرفضه تنفيذ عمل لا يتصل بعلاقات العمل بالمرة ، كتأدية الشهادة فى دعوى مدنية ، وفقاً لما يمليه صاحب العمل (راجع سابقا ، فقرة ٢٨٦ ، هامش ٥٨) . ولا يعتبر ، كذلك ، خطأ فى جانب العامل رفضه تنفيذ أمر غير مشروع ، كرفض المحاسب فى المشروع إثبات عملية لم تتم (إستئناف ليون Lyon ١٢ أبريل سنة ١٩٠٢ ، مشار إليه فى أوتيبيه ، المرجع السابق ، ص ٥٧ ، هامش ١) ، أو رفض مدير الفرع دفع قيمة بضائع هلكت بقوة قاهرة (ليون Lyon التجارية ١٠ يوليو سنة ١٩٤١ ، جازيت دى باليه ١٩٤١ - ٢ - ٣٣٣) ، أو رفض العامل الاشتراك فى أعمال تكون جنحة النصب (نقض فرنسى ٨ فبراير سنة ١٩٢٨ ، سيرى ١٩٢٨ - ١ - ٢١٥) . فيقع التسريح ، لرفض تنفيذ الأمر ، فى هذه الحالات ، تعسفيا .

(٧) إستئناف مختلط ٢٨ مايو سنة ١٩٠٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٢ ، ص ٢٧٩ .

(٨) السين Seine المدنية ١٦ أكتوبر سنة ١٩٣٠ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، مختصر ، ص ٢٥ ؛ وأنظر ، كذلك ، أوتيبيه ، المرجع السابق ، فقرة ٥١ - أ .

(٩) إستئناف مختلط ١٤ ديسمبر سنة ١٩٠٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٧ ، ص ٣٧ .

(١٠) نقض فرنسى ٧ أكتوبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ - ٢ - م ٢٩٢ .

(١١) نقض فرنسى ٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ١٣١ .

الموسم، خلافاً لعادات المهنة(١٢) ، أو الإخلال بالنظام فى مكان العمل(١٣)، — كنزع إعلان موضوع للعمال(١٤) أو الاعتداء على عامل آخر(١٥) أو ترويج إشاعة كاذبة تثير عداوة بين العملة(١٦) — ، وبالأولى الإخلال بالاحترام الواجب لصاحب العمل(١٧) ، — كإرساله خطاباً إلى القضاة يتضمن قذفاً ، وإتهامات خطيرة لصاحب العمل(١٨) ، وإلى هذا الأخير يحتوى إدعاءات مهينة ، ليس لها أساس جدى(١٩) — ، أو لرئيسه فى العمل(٢٠) ، كتوجيه ألفاظ نابية إليه(٢١) ، أو عبارات مهينة(٢٢) أو تتضمن سباً(٢٣) .

---

(١٢) نقض فرنسى ١٥ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٥٤ .

(١٣) نقض فرنسى ٢٥ يوليو سنة ١٩١٠ ، دالوز ١٩١١ — ١ —٤٤٦ ؛ وإستئناف مختلط ٢ نوفمبر سنة ١٩٣٨ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥١ ، ص ٨ .

(١٤) السين Seine المدنية ١٧ يناير سنة ١٩٥١، دالوز ١٩٥١ ، مختصر ،ص٢٦.

(١٥) إستئناف مختلط ٢٨ أبريل سنة ١٩٠٩ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢١ ، ص ٣١٨ ؛ نقض فرنسى ٧ يونيو سنة ١٩٧٢ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ١٨٤ .

(١٦) نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه١٩٧٦ — ١ — م ٣٢ .

(١٧) مجلس عمال أليس Alès ٩ أكتوبر سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٥ ؛ وأنظر إستئناف مختلط ١٥ أبريل سنة ١٩٤٢ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٤ ، ص ١٧١ ؛ وقارن إستئناف مختلط أول مارس سنة ١٩٣٣ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٥ ، ص ١٨٣ .

(١٨) نقض فرنسى ٦ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٧٧ ، ص ٨٢٤ .

(١٩) نقض فرنسى ١٣ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ٢٧٩٩ ، ص ٨٦٣ .

(٢٠) نقض فرنسى ٥ فبراير سنة ١٩٣٦ ، مشار إليه فى سيبرڤى، المرجع السابق ، ص ٧٦ — ٧٧ ، وهامش ١ ، ص ٧٧ ؛وقارن شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥٢٩٤ عمال (حكم غير منشور) .

(٢١) نقض فرنسى ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٦٦ ، ص ١٠٥ .

(٢٢) نقض فرنسى ٢٣ أبريل سنة١٩٦٩ ، مجلةالأسبوع القانونى ١٩٦٩—٢—١٦١٣٦، وتعليق ديباكس DESPAX .

(٢٣) نقض فرنسى ١١ فبراير سنة١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص٩٤ .

ويعتبر ، كذلك ، خطأ في جانب العامل ، ينفى التعسف عن فصله ، إخلاله بالتزام ناشىء عن العقد(٢٤) ، كالإمتناع عن أداء عمل يدخل فى إختصاصه(٢٥) ، والإهمال ، فى أداء مهمته ، إهمالاً جسيماً(٢٦) ؛ والغياب لغير عذر مقبول(٢٧) ، أو رغم إعتراض صاحب العمل(٢٨) ؛ والإنقطاع كثيراً عن العمل ، لفترات قصيرة ، لغير مبرر يجيزه(٢٩) ؛ وتكرر تأخره(٣٠) ؛ ورفض أداء عمله قبل الإنقطاع عنه لمرضه(٣١) ، أو الإهمال ، لفترة طويلة ، بعد مرضه ،

---

(٢٤) شاربير ، المرجع السابق ، ص ٤٩١ ؛ وأنظر تطبيقاً لذلك فى إستئناف مختلط ٢٤ أبريل سنة ١٩٣٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٢٦٦ ؛ وأنظر أيضا إستئناف مختلط ١٠ مايو سنة ١٩٢٦ ، المجلة السابقة ، السنة ٣٨ ، ص ٤٢٢ . واعتبر خطأ عقديا فى جانب الممثل التجارى عدم زيارته جميع العملاء خلافاً لبند أساسى فى عقده (نقض فرنسى ١٣ ديسمبر سنة ١٩٦٧ مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٨ — ٢ — ١٥٤٤٠ ، وتعليق كاميرلانك CAMERLYNCK) ؛ وإحداثه ، بالسيارة التى وضعها صاحب العمل تحت تصرفه لزيارة العملاء ، ثمانى حوادث فى خمس سنوات ترتب على كل منها نفقات غرمها هذا الأخير (نقض فرنسى ١٩ نوفمبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ١٨٨) .

(٢٥) إستئناف باريس ٢٨ يناير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م ١٧٧ ؛ تولوز Toulouse التجارية ٩ يونيو سنة ١٨٩٩ ، سيرى ١٩٠٠ — ٢ — ٢١ ؛ ونقض فرنسى ٤ مارس سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٧١ ، ص ٨٢٣ .

(٢٦) إستئناف مختلط ٢٩ مايو سنة ١٨٩٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢ ، ص ١٥٨ ؛ و ٢٤ ديسمبر سنة ١٨٩٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٣ ، ص ٨٧ ؛ وأنظر أيضا شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٠٥ لسنة ١٩٥٤ عمال (حكم غير منشور) ؛ ونقض فرنسى ٣ نوفمبر سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٣ .

(٢٧) نقض فرنسى ١٥ مارس سنة ١٩٢٦ ، دالوز ١٩٢٧ — ١ — ٣٩ ؛ و ١٣ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم رقم ١٩٦٦ ، ص ٨٢٣ ؛ و ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٦٧ ، ص ٨٢٣ ؛ وأنظر ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٣ ، وهامش ٣٦ ؛ وأوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٧ .

(٢٨) نقض فرنسى ١٨ فبراير سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ١ — م ١٥٥ .

(٢٩) نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى باليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢٩٢ .

(٣٠) نقض فرنسى ٧ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٢ .

(٣١) نقض فرنسى ١٨ مايو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٦٨ ، ص ٨٢٣ .

فى تقديم أوراق تبرر غيابه الطويل، إهمالا ألقى الاضطراب فى سير العمل(٣٢)، أو الإخلال بالإلتزام بالإخلاص لصاحب العمل(٣٣)، وفقاً لتعبير الفقه القديم(٣٤)، كقبوله العمل لدى منافس لصاحب العمل(٣٥)، أو لدى من يمكن أن ينافسه(٣٦)، أو لدى غيره رغم تعهده، لصاحب العمل، بأن يكرس له كل وقته(٣٧)، أو إقتراحه، على صاحب عمل منافس، أن يفشى له طريقة جديدة للصناعة(٣٨)، أو بيعه، لأحد زملائه، بضائع بغير أسعارها الجارية(٣٩)، أو إتهامه بقبض عمولات من المتعهدين(٤٠)، أو أن تقوم حوله شبهات جدية على سرقة بضائع لصاحب العمل(٤١)، أو تبديد لأمواله(٤٢)، أو غش للحصول

(٣٢) نقض فرنسى ٢٠ يونيو سنة ١٩٦٦، الفهرس الخمسى المشار إليه، رقم ٢٧٩٧، ص ٨٦٣.

(٣٣) پلانيول وريپير، جزء ١١، فقرة ٨٦٨، والأحكام المشار اليها فى ص ١٠٦، هامش ٢؛ پرير، المرجع السابق، ص ١٠٨.

(٣٤) راجع سابقا، فقرة ١٩٨.

(٣٥) السين Seine المدنية ٦ مارس سنة ١٩٣١، مشار إليه فى پرير، المرجع السابق، ص ١٠٨، هامش ١٤٧؛ وأنظر أيضا إستئناف مختلط ٢٩ أبريل سنة ١٩٤٢، مجلة التشريع والقضاء المختلط، السنة ٥٤، ص ١٨٤.

(٣٦) إستئناف پاريس أول ديسمبر سنة ١٩٦٧، جازيت دى پاليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٩٧٨، ص ٨٢٤.

(٣٧) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠، جازيت دى پاليه، الفهرس الخمسى المشار إليه، رقم ٢٧٩٠، ص ٨٦٣. ولكن صاحب العمل، الذى يرضى ضمنا عن تعاون الممثل التجارى، بصفة عرضية، مع منتج آخر، ولم يبد له أية ملاحظة عنه، لا يستطيع بعد عدة سنوات من إنقطاع هذا التعاون، أن يتخذ منه حجة لفصله، وإلا كان متعسفا (نقض فرنسى ٤ نوفمبر سنة ١٩٧٠، جازيت دى پاليه ١٩٧١، الفهرس التحليلى، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٠؛ ص ١٢٨).

(٣٨) السين Seine المدنية ٦ ديسمبر سنة ١٩٣٧، مشار إليه فى سيبرڤ، المرجع السابق، ص ٧٧، وهامش ٤؛ وأنظر كذلك أوتييه، المرجع السابق، فقرتى ٣٦ مكرر و٥٠.

(٣٩) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨، جازيت دى پاليه، الفهرس الخمسى السابع عشر، جزء أول، عقد العمل، رقم ١٩٨٢، ص ٨٢٤.

(٤٠) نقض فرنسى ٢٥ يونيو سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧٠، مختصر، ص ١٩٩.

(٤١) إستئناف مختلط ٢٩ مايو سنة ١٩٢٣، مجلة التشريع والقضاء المختلط، السنة ٣٥، ص ٤٦٩.

(٤٢) إستئناف مختلط ٢٦ يونيو سنة ١٩٢٣، مجلة التشريع والقضاء المختلط، السنة

على أجازة سبق أن رخص منحها له(٤٣) ، وبالأولى إذا إتهم ، أمام محكمة الجنح ، بالسرقة ، ولو صدر حكم فيها ببراءته(٤٤) .

ويكفى ، فى الجملة ، أن يؤدى خطأ العامل إلى زعزعة ثقة صاحب العمل فيه ، لينتفى ، عن هذا الأخير ، التعسف فى فصله (٤٥) ، كإدمانه على الخمور وتأخره فى عمله (٤٦) ، أو عدم إنضباطه تجاه مستخدمة قاصرة ، تحت إمرته(٤٧) ، أو كون عمله أثار شكاوى العملاء(٤٨) ، أو إتصاله ، بصفته الشخصية ، بشركات تزمع إقامة منشآت منافسة لصاحب العمل ، ولو لم

—————

=٣٥ ، ص ٥٢٤ ؛ وقارن ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ١٦٩ ؛ و ١٠ أبريل سنة ١٩٤٠ ، المجلة السابقة ، السنة ٥٢ ، ص ٢٢١ .

(٤٣) إستئناف أميان Amiens ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٧٥ ، دالوز ١٩٧٦ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٧٨ .

(٤٤) عابدين الجزئية ١٧ يناير سنة ١٩٥٠ ، المحاماة ، السنة ٣٢ ، رقم ٣٣ ، ص١٠٤ . وأنظر ، مع ذلك ، شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢١١٩ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) ، الذى قضى بأن فصل العامل على أثر إدانته فى جنحة غش الألبان ، « التى يوصلها إلى عملاء الشركة » ، بناء على إتهام تقدم به أحد مفتشى الشركة ، يعتبر فصلا تعسفيا ، إذا قضى ببراءته أمام محكمة الجنح المستأنفة ، لأنه وقع بغير ترو « إذ كان يتعين (على الشركة) أن تتريث إلى أن يصبح الحكم إنتهائياً فيها » . ولعل فى صدور الإتهام عن الشركة ، وإدعائها مدنيا أمام محكمة الجنح لإثبات التهمة على العامل ، أثراً كبيراً فى إعتبار الفصل تعسفياً . وقد كان تطبيق المادة ٦٧ من قانون العمل (المقابلة للمادة ٢٧ قانون ٤١ لسنة ١٩٤٤) يؤدى إلى نفس النتيجة ، (أنظر لاحقا ، فقرة ٥٠٣) ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ٨ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٢١ . ولا يقع ، بالأولى ، فصل العامل تعسفيا ، إذا أدين أمام محكمة الجنح ، وأبرىء فى الاستئناف (نقض فرنسى ٢٧ أكتوبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٧١) .

(٤٥) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٨ ، المشار إليه : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على ملاءمة الإحتفاظ فى خدمته بمستخدم فقد ثقته فيه » .

(٤٦) نقض فرنسى ١٥ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٩٤ ، ص ٨٢٤ .

(٤٧) نقض فرنسى ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٩٥ ؛ ص ٨٢٤ .

(٤٨) نقض فرنسى ١٢ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٨٩ ، ص ٨٢٤ .

يتحقق ماأزمعته ؛ مادام من شأن هذا الاتصال إضعاف ثقة هذا الأخير فيه(٤٩) ، وإنتقاده ، بوصفه مساهماً فى الشركة ، مشروعات مديرها ، متجاوزاً ، فى عنفه ، حدود المعارضة العادية ، وولّد ، بهذا ، مناخاً ضاراً بحسن سير المشروع الذى يستخدمه(٥٠) .

ولا يستلزم ، ليكون خطأ العامل مبرراً لفصله ، أن ينجم عنه ضرر لصاحب العمل . ويتعين نقض الحكم ، الذى يعترف بخطأ العامل ، ويقضى ، مع ذلك ، بالتعويض ، على صاحب العمل ، للتعسف فى فصله ، لعدم إثباته ضرراً لحقه منه ، لأنه لم يستخلص ، من الوقائع التى أثبتها ، النتائج القانونية الواجبة(٥١) . ولا أهمية ، فى تقدير خطأ العامل ، لأقدميته لدى صاحب العمل . فيجب ، كذلك ، نقض الحكم ، الذى يعترف بخطأ العامل ، بعدم إخطار صاحب العمل بغيابه ، وبعدم تقديم ما يبرره إلا متأخراً ، ويحكم ، مع ذلك ، على هذا الأخير بالتعويض عن التعسف فى فصله ، تأسيساً على أن طول مدة خدمة العامل ، كانت تقتضى من صاحب العمل أن يكون أقل تسرعاً فى التخلص منه(٥٢) .

ويتخذ الفصل ، فى هذه الحالة ، شكل جزاء يوقع على العامل ، وإن لم يكن ، كما قدمنا(٥٣) ، عقوبة تأديبية(٥٤) . ولذلك ، يجب أن يكون الخطأ المنسوب إليه على درجة كافية من الجسامة تبرر قسوة هذا الجزاء(٥٥) .أما إذا لم يكن للخطأ هذه الجسامة ، كان صاحب العمل إما سىء النية ؛ لاتخاذه منه

---

(٤٩) نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٦ ، قضاء ، ص ٢٣٨ .

(٥٠) نقض فرنسى ١٠ يوليو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٣٧ .

(٥١) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ١٩٣ .

(٥٢) نقض فرنسى ١٢ مايو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦ — ٢ — م ٢١٠ .

(٥٣) راجع سابقا ، فقرتى ٤٧ و ٤٨ .

(٥٤) أنظر فى عكس ذلك ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٧ — ٢ ؛ وفى الرأى الذى نقول به كامير لانك ، عقد العمل ، فقرتى ١٢ و ١٩٩ .

(٥٥) سيبرئى ، المرجع السابق ، ص ٧٧ — ٧٨ ؛ پريير ، المرجع السابق ، ص ١٠٩ — ١١٠ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٤ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ٤٣ ؛ ديران وچوسو ، جزء أول ، فقرة ٣٦٥ — ٢ (فى تصويره الفصل جزاء تأديبى) .

حجة لفصل العامل، وإما سيء التقدير، لتوقيعه على العامل جزاء لا يتناسب مع الخطأ الذى إرتكبه ، ويكون، فى الحالتين، متعسفاً فى فصله ، لعدم وجود « مبرر كاف »(٥٦) له . وقضاء محكمة النقض الفرنسية ، قبل قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣(٥٧) ، الذى كان يكتفى بالخطأ البسيط(٥٨) ، الذى ينسب إلى العامل، لينتفى ، عن صاحب العمل ، التعسف فى فصله(٥٩) ، إستناداً إلى الحق المطلق ، الذى يقرره القانون المدنى العتيق ، لكل عاقد ، فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة(٦٠) ، لا يتفق مع التقدم الذى تحقق فى نطاق القانون الإجتماعى ، وكان، لذلك، هدفاً لنقد الفقه الحديث(٦٠) ، إلى أن قيد، تشريعياً، حق صاحب العمل فى فصل العامل ، كما قدمنا(٦١)، بوجود « مبرر حقيقى وجدى » ، لا يمكن أن يتوافر فى الخطأ البسيط(٦٢) . أما القضاء المصرى، فيستلزم، على ما يظهر، أن يكون خطأ العامل على شيء من الجسامة يبرر فصله(٦٣). وإعتبر ، بالتالى،

---

(٥٦) Motif suffisant .

(٥٧) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٣ .

(٥٨) Faute légère .

(٥٩) أنظر مثلا نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ١٣٥ : « وجود خطأ ، ولو كان صغيراً ، كإجابة غير مهذبة **Incorrecte** توجه إلى صاحب العمل ، يمكن أن تبرر هذا الإجراء (الوقف عن العمل) ، وترفع عن التسريح الذى يعقبها كل وصف تعسفى » ؛ و ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٣ ، ص ١٢٥ : « يستوجب النقض الحكم الذى يدين صاحب العمل بالتعسف فى الفصل إكتفاء بإظهار أن العامل لم يرتكب ، فى مباشرة وظائفه ، خطأ جسيماً ، وعلى شيء من الكبر ليؤدى إلى التسريح » ، لأن « الخطأ الجسيم ليس ضرورياً إلا للفصل دون إخطار أو تعويض » ، ولكن الخطأ المنسوب إلى العامل ، الذى لم يحز رضاء صاحب العمل ، « يرفع ، عن الفصل ، كل وصف تعسفى » ؛ وأنظر كذلك ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٨ ، ص ١٠٢ .

(٦٠) سيناى ، الاتجاهات المعاصرة للقضاء فى التسريح الفردى ، المقال المشار إليه ، ص ٢٤١ — ٢٤٢ ؛ جروتل ، فقرة ١٠٦ ؛ وكذلك المراجع المشار إليها سابقا ، هامش ٥٥ .

(٦١) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٣ .

(٦٢) پليسييه ، إصلاح التسريح ، المقال المشار إليه ، فقرة ٢ ؛ بونتيت ، المقال المشار إليه ، ص ١٩٣ .

(٦٣) أنظر الدكتور محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ، فقرة ٢٨١ ، والأحكام المشار إليها فيها .

تعسفياً . وفقاً لهذه الفكرة .. فصل العامل لتوجيه عبارة جافة لوكيل صاحب العمل(٦٤)، أو لإتصاله ، فى أثناء العمل، ببعض زملائه طالباً إليهم « التوقيع على شكاوى » ضد أحد المستخدمين لدى صاحب العمل(٦٥)، وفصل العاملة « لصعودها إلى الدور الثانى من المصنع وتحدثها إلى إحدى زميلاتها »(٦٦)، وفصل المستخدم ، بعد مدة خدمة طويلة ، لتأخره قليلا فى إنجاز العمل(٦٧).

— وقد تكون فعلة العامل على غير صلة بالتزاماته قبل صاحب العمل ، ولكنها ، مع ذلك ، ذات تأثير على علاقات العمل ، فتكفى لنفى التعسف عن هذا الأخير إذا فصل العامل(٦٨). وأكثر ما تكون هذه الفعلة جريمة تمس النزاهة . أو الإعتبار ، كاتهامه فى سرقة(٦٩) ، ولو حفظت الدعوى العمومية (٧٠)، أو قضى فيها بالبراءة (٧١) ، وإن كان ثبوت هذا الوصف

---

(٦٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٠ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٤٠ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) ، والعبارة التى وجهها العامل إلى وكيل صاحب العمل هى « مالكش دعوة » .

(٦٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٧١٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) .

(٦٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٨٨٩ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (حكم غير منشور) .

(٦٧) إستئناف مختلط ١٤ مارس سنة ١٩٠٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٨ ، ص ١٤٤ ؛ وانظر أيضاً نقض فرنسى ٢٢ يوليو سنة ١٩٢٥ ، دالوز ١٩٢٦ — ١ — ١٢٥ ، وتعليق فالسيمانى FALCIMAGNE ؛ وانظر أمثلة أخرى فى سيبرڤ ، المرجع السابق ؛ بريير ، المرجع السابق ، ڤانسان ، المرجع السابق .

(٦٨) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ — ٤٨٦ ؛ كامير لانك ، عقد العمل فقرة ٢٠١ ؛ وموسوعة الإنهاء ، ص ١٣٣ ؛ أوتييه ، فقرات ٥٦ ومابعدها .

(٦٩) شاريير ، المرجع السابق ، ص ٩١ ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١١٠ — ١١١ ؛ وأنظر نقض فرنسى ٢٢ يوليو سنة ١٨٩٦ ، دالوز ١٨٩٧ — ١ — ٤٠١ ؛ وإستئناف باريس ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٧ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٨ ، ص ٥٧ .

(٧٠) إستئناف دوى Douai ٢ يناير سنة ١٩٠٠ ، سيرى ١٩٠٠ — ٢ — ١٧٢ ؛ وأنظر أيضاً ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٥ .

(٧١) إستئناف مونپلييه Montpellier ٤ ديسمبر سنة ١٩٢٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٧ ، ص ٢٠٢ ؛ وأنظر أيضاً نقض فرنسى ٢٢ يوليو سنة ١٨٩٦ المشار إليه .

ليس ضرورياً . فقد تكون فعلة وقعت خارج علاقات العمل ، أو على غير صلة به ، أو ليست ، فى ذاتها ، معيبة ، أو أمراً لادخل لإرادته فيه ، ولكنها ذات أثر ضار على علاقات العمل ، فتكفى لنفى التعسف عن فصل العامل(٧٢) : « لصاحب العمل حق تقدير ماإذا كان موقف العامل ، أو سلوكه ، ضاراً بحسن سير العمل فى مشروعه »(٧٣) . وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، برفض دعوى التعويض عن التعسف فى فصل الجواب التجارى ، لدخول إبنه فى خدمة صاحب عمل منافس(٧٤) ، وفى فصل « السكرتيرة » فى شركة ، لدخول زوجها فى خدمة شركة منافسة(٧٥) ، إذ يوجد لدى صاحب العمل ، فى الحالتين ، مخاوف جدية عن إذاعة أسرار صناعته ، أو كشف حال أعماله وأسماء عملائه (٧٦) ، وفى فصل العامل الذى قام بالبحث عن عمل آخر(٧٧) ، أو المستخدم الذى هدد ، مراراً ، بالإستقالة(٧٨) ، وفقد صاحب العمل ، بهذا ، ثقته فى إستمرار علاقات العمل معه ، وفى فصل رئيس المبيعات ، وكان زوجاً وأباً لخمسة أطفال ، لعلاقته الآثمة بمستخدمة شابة تحت إمرته(٧٩) . بل يكفى ، فى بعض الأحيان ، لنفى التعسف عن الفصل ، أن ينشب بين صاحب العمل

---

(٧٢) راجع ، فى أثر الحياة الخاصة للعامل على علاقات العمل ، سابقا ، فقرة ٤٢

(٧٣) نقض فرنسى ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، رقم ١٩٠١ ، ص ٨٢٠ .

(٧٤) نقض فرنسى ١١ مارس سنة ١٩٢٩ ، مشار إليه فى ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٦ ، وهامش ٤٣ .

(٧٥) نقض فرنسى ٩ مايو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٠٢ ، وكذلك ٤ أبريل سنة ١٩٧٩ ، دالوز ١٩٨٠ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٥ .

(٧٦) أنظر ، كذلك ، كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠١ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٥٧ ، هامش ٧ .

(٧٧) نقض فرنسى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دى باليه ١٩٣٢ — ١ — ٤٦٩ .

(٧٨) نقض فرنسى ١٤ أكتوبر سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧١ ، قضاء ، ص ٢٥ .

(٧٩) نقض فرنسى ١٩ يوليو سنة ١٩٦٥ ، دالوز ١٩٦٥ ، قضاء ص ٧٦٤ . وجاء فى أسبابه « أن الوظائف الهامة التى يشغلها رئيس المبيعات تقتضى الاحترام والطاعة من المستخدمين الموضوعين تحت أوامره ، وبسلوكه يؤدى إلى الإضرار بحسن النظام وكذلك بسمعة صاحب العمل » .

والعامل نزاع ذو صبغة شخصية أو عائلية(٨٠) مادام ذا أثر على علاقات العمل . فلا يكون ، من ثم ، تعسفياً فصل مديرة المبيعات فى الشركة التى يرأسها زوجها، فى أثناء دعوى الطلاق بينهما، لأن هذا النزاع بينهما ، وإن كان منقطع الصلة بعلاقات العمل ، يجعل إستمرار عقد العمل ضاراً بسير المشروع(٨١).

ولما كان حسن سير العمل فى المشروع يقتضى تعاون جميع أفراده ، لتحقيق الغاية المرجوة منه ، فإن الخلافات التى تظهر ، فى علاقات العمل ، بينهم ، لاسيما بين كبارهم ، تؤدى إلى إعاقة سيره ، والإضرار ، من ثم ، بمصلحته . فيكون لصاحب العمل ، دون أن ينعى عليه التعسف ، أن يتخلص من المستخدم ، إذا ظهرت بينهما ، أو بين هذا الأخير ورئيسه ، وأحياناً زميله ، خلافات مهنية ، يهدد إستمرارها مصالح مشروعه . وقضت محكمة النقض الفرنسية، وفقاً لهذه الفكرة ، برفض دعوى التعسف فى فصل المستخدم لاختلافه مع صاحب العمل فى كيفية إدارة الأعمال (٨٢)، أو فى تقدير بعض المسائل الأساسية المتعلقة بوظيفته(٨٣)، أو فى منهج العمل وتصور الأمور (٨٤)، أو فى السياسة العامة للمشروع (٨٥)، أو لعدم التوافق الحاد بين طباعهما(٨٦)، أو لخلافاته العميقة معه التى أصبح معها التعاون بينهما مستحيلا (٨٧) ؛ أو التى

---

(٨٠) نقض فرنسى ٢٣ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ٥٥٧ (مستفاد ضمنا) ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٦ ؛ وأنظر ، فى عكس ذلك ، السين Seine التجارية ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣٢ — ١ — ١٥٤ .

(٨١) نقض فرنسى ٢٩ أبريل سنة ١٩٧٠ جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٢٩ ، ص ١٢٢ .

(٨٢) نقض فرنسى ٤ فبراير سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص١٤٧ .

(٨٣) نقض فرنسى ٢٣ يونيو سنة ١٩٧٦ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٦—٢— م ٢٤٨ .

(٨٤) إستئناف جرينوبل Grenoble ٢٨ فبراير سنة ١٩٧٣ ، دالوز ١٩٧٣ ، مختصر ، ص ٧٤ .

(٨٥) نقض فرنسى ١١ أكتوبر سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩١٣ ، ص ٨٢١ .

(٨٦) إستئناف مختلط ١٨ مارس سنة ١٩٣٦ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٨ ، ص ١٩٦ .

(٨٧) نقض فرنسى ٢٨ مارس سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ١٤٠ .

ولّدت صعوبات ضارة بحسن سير الاستغلال التجارى(٨٨) ؛ وفى فصل المستخدم لموقفه المعارض ، وخلافاته العميقة ، مع رؤسائه المباشرين على نحو يهدد حسن سير العمل (٨٩) ، أو لصعوبة التعاون بينه وبين رئيسه(٩٠). وفى فصل المستخدمة لخلافاتها المستمرة مع رؤسائها وفريق من العملة(٩١) ، أو مع زميل لها كلفت بمعاونته(٩٢) ، بل وفى فصل المستخدم، الذى يمكن أن يؤدى موقفه إلى تسميم علاقة صاحب العمل بالسلطات العامة ، ويهدد ، بالتالى ، نشاط مشروعه ، الذى يعتمد ، إقتصادياً ، على الدولة(٩٣) ، أو بعد ما « أصبح عدواً بالنسبة لصاحب العمل » على أثر قيام حرب بين دولتيهما(٩٤). وعلى ذلك ، يكفى ، لنفى التعسف عن فصل العامل ، أن يطرأ عليه ظرف ، يجعل ، فى وجوده ، تهديداً لمصالح المشروع ، وبقاءه ، تبعاً لهذا ، غير مرغوب فيه (٩٥) .

٢ - ويصعب تنفيذ الإلتزامات ، الناشئة عن العقد ، إذا أظهر العامل

---

(٨٨) نقض فرنسى ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٦٦ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ١٤٤ .

(٨٩) نقض فرنسى ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٠٩ ، ص ٨٢٠ .

(٩٠) نقض فرنسى ٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ - ٢ - م ٢٨١.

(٩١) نقض فرنسى ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٧ ، ص ١٢٥ .

(٩٢) نقض فرنسى ٧ يوليو سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩١٠ ، ص ٨٢٠ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٦٦ (المجموعة السابقة ، رقم ١٩٠٨ ، ص ٨٢٠) ، الذى نفى التعسف عن فصل عاملة أكثرت ، فى أثناء العمل ، الشجار مع زميلة لها أمام العملاء ؛ و ١٧ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، رقم ١٥٧ ، ص ١٢٣ : « موقف العامل مهين بالنسبة لفريق من العملة

(٩٣) نقض فرنسى ٢٥ مارس سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٩٠٠ ، ص ٨٢٠ .

(٩٤) إستئناف مختلط ١٤ مارس سنة ١٩٤٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٥٧ ، ص ٩٣ .

(٩٥) كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠١ .

عجزاً فى أداء العمل(٩٦) ، تعبر عنه محكمة النقض الفرنسية « بعدم الكفاية المهنية »(٩٧) ، وهى عبارة أصبحت دارجة فى أسباب أحكامها ، التى تنقض أحكام قضاة الموضوع ، لقضائها ، على صاحب العمل ، إستناداً إليها ، بالتعويض فى دعوى التعسف فى تسريح العامل(٩٨) ، أو ترفض الطعن فى أحكامهم التى تأبى ، تأسيساً عليها ، القضاء بالتعويض فى هذه الدعوى(٩٩) .

يكون لصاحب العمل ، دون أن ينعى عليه التعسف ، أن يفصل العامل إذا تبين عدم كفايته فى تنفيذ العمل(١٠٠) ، ولو ظهرت بعد إنقضاء فترة الإختبار التى إقترن بها عقده(١٠٠) ، كقلة مبيعات مدير « التوكيل »(١٠١) ، أو ضعف حصيلة الجواب . أو ضآلة إنتاج مندوب التأمين(١٠٢) ، أو إنخفاض رقم أعمال

---

(٩٦) بريير ، المرجع السابق ، ص ١١٢ — ١١٣ ؛ ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨١ — ٤٨٢ ؛ سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٨٣ — ٨٤ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٢ ؛ ريڤير وساڤاتييه ، ص ٤٦٤ — ٤٦٥ .

(٩٧) Insuffisance professionnelle .

(٩٨) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٣٨ ؛ ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣١ ، ص ٨٢٢ ؛ ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٤٢ ، ص ٨٢٢ ؛ أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٥١ ، ص ٨٢٢ ؛ ٢٤ أكتوبر ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٥ .

(٩٩) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٢٢ مايو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٦ ؛ ٣ يونيو سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٤ ، ص ١٠٢ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٦٥ ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٥٦ ، ص ٨٢٢ ؛ ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٩ .

(١٠٠) إستئناف مختلط ٦ مارس سنة ١٩٢٥ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ١٨٧ ؛ و ٢٤ مايو سنة ١٩٣٩ ، المجلة السابقة ، السنة ٥١ ، ص ٣٥٥ ، حتى لو كان صاحب العمل قد تسامح ، مدة طويلة ، فى شأن عدم كفاية العامل (نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٣٨) ؛ وراجع سابقا ، ص ٦٩١ ، وهامش ٩٧ .

(١٠١) Agence ؛ نقض فرنسى ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٣ ، ص ٨٢٢ .

(١٠٢) سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٨٣ ، والأحكام المشار إليها فى هوامش ٢ — ٤ .

الزائر الطبى(١٠٣) ، أو الممثل التجارى(١٠٤) ، أو ضعف نشاطه(١٠٥) ، أو تأخر المستخدم فى أداء عمله(١٠٦) ، أو أغلاط يرتكبها فيه (١٠٧) ، أو عدم كفاية نتائج عمله(١٠٨) ، أو فاعليته التجارية(١٠٩) ، أو عجز عن إدارة ما عهد به إليه ، ظهر فى قراراته السيئة(١١٠) ، أو فى تواضع نتائج إدارته(١١١) ، أو فى إثارته النزاعات مع الرؤساء والعملة(١١٢) ، أو خشونته مع العملاء(١١٣) ، أو بطئه فى عمله وسوء طبعه(١١٤) ، أوكون نشاطه لم يعد مجزياً (١١٥) ، أو

---

(١٠٣) Visiteur médical : نقض فرنسى ٥ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧١ .

(١٠٤) نقض فرنسى ٦ أبريل سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٧٦٩ ، ص ٨٦٢ ؛ وأنظر كذلك ٦ يوليو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٧٧٣ ، ص ٨٦٢ .

(١٠٥) نقض فرنسى ٣ أكتوبر سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٦٩ ، قضاء ، ص ٧١٣ .

(١٠٦) نقض فرنسى ١٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٦ ، ص ٨٢٢ .

(١٠٧) نقض فرنسى ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٩ ، ص ١٤٦ ؛ وكذلك ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٩٤٥ ، ص ٨٢٢ .

(١٠٨) نقض فرنسى ٢١ مايو سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٩٢٨ ، ص ٨٢١ ؛ ١٩ نوفمبر سنة ١٩٧٨ ، دالوز ١٩٧٩ ، إخطارات سريعة ، ص ٢٢٧ .

(١٠٩) نقض فرنسى ١٧ ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٩٠ .

(١١٠) نقض فرنسى ٢٢ فبراير سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٨٢٠ .

(١١١) نقض فرنسى ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٠ ، ص ٨٢٢ .

(١١٢) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، مختصر ، ص ٢٠ .

(١١٣) نقض فرنسى ٣ يوليو سنة ١٩٦٧ جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٥ ، ص ٨٢٢ .

(١١٤) نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٩٢٦ ، ص ٨٢١ .

(١١٥) نقض فرنسى ٨ مايو سنة ١٩٦٧ ، دالوز ١٩٦٧ ، قضاء ، ص ٦٩٠ ، وتعليق ج . ليون — كان G. LYON-CAEN .

إقتراحاته خاطئة ومكلفة(١١٦) . أو عدم قدرة العامل على مطاوعة الطرق الجديدة(١١٧)، أو التلاؤم مع الوظيفة الجديدة(١١٨) بعد إعادة تنظيم العمل ، أو عدم كفاءته فى مهنته(١١٩) ، التى كشف عنها فشله فى إختبار مذكور فى عقده(١٢٠)، أو مقارنته بعامل آخر(١٢١) . وفى عبارة مجملة عدم أهلية ، أو قدرة ، العامل على القيام بأعمال الوظيفة التى عهد بها إليه(١٢٢) .

وقد تطرأ عدم كفاية العامل ، أوعدم لياقته للعمل ، فى أثناء تنفيذ العقد، نتيجة لمرض يلحقه ، أو عاهة تصيبه(١٢٣)، أو نتيجة لتقدمه فى السن(١٢٤)،

---

(١١٦) نقض فرنسى ٦ فبراير سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٨ ، ص ٨٢٢ .

(١١٧) نقض فرنسى ٤ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٨٧٧ ، ص ٨١٩ .

(١١٨) نقض فرنسى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٧٤ جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٨ .

(١١٩) نقض فرنسى ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٥٥ ، ص ٨٢٢ .

(١٢٠) نقض فرنسى ٣ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ الفهرس التحليلى ، جزء أول ، رقم ٢٠٦ ، ص ١٤٥ .

(١٢١) إستئناف پو Pau ٣ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٠ — ٢ — ٦٧ .

(١٢٢) نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٧٤ جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٢٩ ؛ ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣٣ ، ص ١٢٢ .

(١٢٣) نقض فرنسى ٢٨ يناير سنة ١٩٠٨ ، دالوز ١٩٠٨ — ١ — ١٩٥ ؛ ١٨ يوليو وأول أغسطس سنة ١٩١٦ ، دالوز ١٩١٦ — ١ — ٢٨٦ ؛ ٦ يوليو ١٩٢١ ، جازيت دى پاليه ١٩٢١ — ٢ — ٣٨٣ ؛ ١٣ فبراير سنة ١٩٢٨ ، جازيت دى پاليه ١٩٢٨— ١ — ٦٨٣؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دى پاليه ١٩٣١ — ١ — ٨١٣ ؛ و ٦ مارس سنة ١٩٣٣ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٣ ، ص ٢٣٥ ؛ نقض فرنسى ١١ مايو سنة ١٩٦٠ ، دالوز ١٩٦٠ ، قضاء ، ص ٦٠٣ ؛ ٢٥ يونيو سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٧٤ ، ص ٨١٩ ؛ ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٦٠ ، ص ٨٢٣ ؛ ٢٩ يونيو سنة ١٩٦٦ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٦١ ، ص ٨٢٣ ؛ و٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧١ ، ص ١٢٥ .

(١٢٤) نقض فرنسى ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع =

فلا يكون صاحب العمل متعسفاً إذا فصله ، ولو كان مرضه ، أو عاهته ، ناشئاً عن العمل(١٢٥) ، أو كان قد أمضى زهرة عمره في خدمته(١٢٦). ويستطيع صاحب العمل ، بالأولى ، إذا تبين عدم صلاحية العامل لأداء العمل المنوط به ، أن يعهد إليه بأداء عمل آخر ، أقل منه أجراً ، وأكثر إتفاقاً مع قدرته(١٢٧) ، وإن كان غير ملزم بأن يعهد إليه به(١٢٨).

وتقدير كفاية العامل ، أو صلاحيته للعمل ، متروك لصاحب العمل ، دون رقيب. « فهو الحكم الوحيد فيما إذا كان العامل يؤدى ، على نحو يرضيه تماماً ، العمل الذى عهد به إليه ، وليس مكلفاً بإثبات عدم كفايته المهنية »(١٢٩).

= عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٦٢ ، ص ٨٢٣ ؛ تولوز Toulouse التجارية ٢٥ نوفمبر سنة ١٩٢٩ ، جازيت دى باليه ١٩٣٠ — ١ — ١٤٣ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٣٣ ، سيرى ١٩٣٣ — ١ — ٣١٢ ؛ وأول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٦٤ .

(١٢٥) سيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٨٨ ، والأحكام المشار إليها فى هامشى ٣ و ٤ ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٢ .

(١٢٦) أنظر ، على وجه الخصوص ، نقض فرنسى ٢٨ يونيو سنة ١٩٣٣ المشار إليه ؛ وأول ديسمبر سنة ١٩٧١ المشار اليه ؛ وقارن ديلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٣ ؛ وسيبرڤى ، المرجع السابق ، ص ٩٠ — ٩١ .

(١٢٧) نقض فرنسى ٩ أبريل سنة ١٩١٣ ، سيرى ١٩١٤ — ١ — ٢١٦ ؛ ٢٦ يناير سنة ١٩٦٦ المشار إليه ؛ ١٠ ديسمبر سنة ١٩٦٩ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٦٠ ، ص ٨٢٣ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى باليه ١٩٧٥ — ٢ — م ١٩٧ (نقل العامل إلى وظيفة أخرى ، مساوية فى الفئة والدرجة ، ولكنه رفضها) .

(١٢٨) ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٨٢ ، والأحكام المشار إليها فى هامش ٣١ ؛ وأنظر كذلك نقض فرنسى ١٣ فبراير سنة ١٩٢٨ ، دالوز الأسبوعى ١٩٢٨ ، ص ٢٠٠ ؛ و ٢٦ أبريل سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

(١٢٩) نقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٥ ، ص ٤٦٠ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى باليه ١٩٣٠ — ١ — ٨٥٢ ؛ ١٧ يوليو سنة ١٩٣٠ ، جازيت دى باليه ١٩٣٠ — ٢ — ٥٠٢ ؛ ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دى باليه ١٩٣١ — ١ — ٨١٣ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣٦ ، ص ٢٦٥ ؛ ٤ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، وأول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، و ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ و ٦ =

فلصاحب العمل ، في عبارة أخرى ، سلطة مطلقة(١٣٠) في تقدير كفاية العامل(١٣١) ، وفي تحديد الوسائل التي يقدر بها كفايته(١٣٢)، لأنه المسئول وحده عن سير المشروع ، « فيجب أن يكون له وحده تقدير الظروف التي تهدده ، ويستطيع ، دون أن ينسب إليه خطأ ما ، تسريح العامل الذي يقدر أن نقص كفايته المهنية ضار بفاعلية نشاطه »(١٣٣) ، أو يرى أن طريقة عمله لاتلائمه(١٣٤)، أو أن عمله لايرضيه(١٣٥). ولايكفي ، لإضفاء نعت التعسف

= فبراير سنة ١٩٦٧ ، و٣ يوليو سنة ١٩٦٧ ، و٢٦ فبراير سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، أرقام ، على التوالي ، ١٩٥٤ ، ١٩٤٩ ، ١٩٤٢ ، ١٩٣٨ ، ١٩٣٥ ، و١٩٣٢ ، ص٨٢٢؛ وأنظر أيضا بريير ، المرجع السابق ، ص ١١٢ ، والأحكام المشار إليها في هامش ١٦٩ .

(١٣٠) Pouvoir discrétionnaire .

(١٣١) نقض فرنسي ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٠ ، ص ٨٢٢ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على القدرة المهنية للمستخدم لديه » ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٣٠ ، ص ٨٢٢ : « صاحب العمل هو الحكم على قيمة عملته » .

(١٣٢) إستئناف باريس ١٩ مارس سنة ١٩٦٨ ، جازيت دي باليه ١٩٦٨ -١- ٣٠٥ : « صاحب العمل هو الحكم الوحيد على قدرة العامل ، وكذلك على الوسائل التي يرى وجوب تقديرها بها » .

(١٣٣) نقض فرنسي ٢١ ديسمبر سنة ١٩٦٥ جازيت دي باليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٥ ، ص٨٢٢ .

(١٣٤) نقض فرنسي ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٧٤ ، جازيت دي باليه ١٩٧٤-٢-سم ٢٨١ .

(١٣٥) نقض فرنسي ٢٧ يناير سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧١ ، مختصر ، ص ٨٢ ؛ و٩ أبريل سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلي ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٣١ ، ص ١٢٢ : « يستوجب النقض الحكم الذي يدين صاحب العمل بالفصل التعسفي ، حين أن هذا الأخير لم يرتكب خطأ بالانفصال عن عامل لم يرضه ، ولم يظهر قاضي الموضوع خطأ إرتكبه صاحب العمل في إستعمال حقه في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة » . إنما يجب ، كما ذكرنا في المتن ، أن يكون الإدعاء جديا ، لأنه « مع كون صاحب العمل هو الحكم على الصفات المهنية لعملته ، ومع أن القضاء ليس له أن يستبدل تقديره بتقدير هذا الأخير ، فإن صاحب العمل ، الذي فصل المستخدم إستناداً إلى مآخذ كاذبة ، لم يقصد بها سوى طرده ، دون إكتراث بصفاته المهنية ، لمجرد أنه لم يعد يروقه ، قد تصرف بطيش وخفة ملومة ، وليس لمصلحة =

على فصل العامل ، إنعدام الخطأ فى جانبه(١٣٦) : أوكون عمله فى فترة الإختبار كان مرضياً(١٣٧) ، أو نجاحه فى إمتحان أجرى له قبل إستخدامه(١٣٨) ، أو تسامح صاحب العمل معه مدة طويلة(١٣٩) ، أو زيادة هذا الإخير لأجرة منذ فترة وجيزة(١٤٠) ، ولا أقدميته لديه(١٤١) . فصاحب العمل ، فى عبارة ترددها محكمة النقض الفرنسية ، «الحكم الوحيد على الكفاية المهنية للعامل(١٤٢)» ، وعلى « الأسباب المهنية التى تدفعه إلى التخلص من عامل يعتبر قدرته غير كافية »(١٤٣) . وعلى ذلك ، لايثبت التعسف فى فصل العامل من مجرد عدم قيام الدليل على نقص كفايته المهنية(١٤٤) : لأن صاحب العمل ، كما قدمنا ،

= مشروعه » (نقض فرنسى ٢٦ يونيو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى باليه ١٩٧٤ — ٢ — م ٢٣٨ ، وقد سبقت الإشارة إليه) .

(١٣٦) نقض فرنسى ٢١ يونيو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٦ ، ص ٨٢٢ : « إنعدام خطأ العامل لا يكفى لإضفاء وصف التعسف على تسريحه ، وصاحب العمل ، المسئول عن حسن سير المشروع ، هو الحكم على ملاءمة الانفصال عن عامل يقدر أن نشاطه غير كاف » .

(١٣٧) نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٥ .

(١٣٨) نقض فرنسى ٢٧ أبريل سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٤٢ ، ص ٨٢٢ .

(١٣٩) نقض فرنسى ٤ يونيو سنة ١٩٦٩ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٣٨ .

(١٤٠) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٧١ ، دالوز ١٩٧٢ ، قضاء ، ص ٦٤ .

(١٤١) نقض فرنسى أول ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقما ١٩٥٠ — ١٩٥١ ، ص ٨٢٢ .

(١٤٢) أنظر مثلا نقض فرنسى ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، المشار إليه ؛ ١٨ نوفمبر سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧٢ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٠ ، ص ١٢٥ ؛ ٢٣ مايو سنة ١٩٦٦ ، و ١١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقمى ١٩٤٠ و ١٩٣٠ ، ص ٨٢٢ .

(١٤٣) أنظر مثلا نقض فرنسى ١٥ يونيو سنة ١٩٦٦ ، جازيت دى باليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٩ ، ص ٨٢٢ ؛ و ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٩٣١ ، ص ٨٢٢ .

(١٤٤) نقض فرنسى ٥ يوليو سنة ١٩٦٧ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٩٣٤ ، ص ٨٢٢ .

غير ملتزم باقامته(١٤٥) . وقاضي الموضوع ، الذى يحكم للعامل بالتعويض عن التعسف فى فصله ، - رغم نعي صاحب العمل عليه ، بطأه فى عمله وسوء طبعه ، قد أحل تقديره محل تقدير صاحب العمل فى الصفات المهنية التى يرى هذا الأخير وجوب توافرها فى عماله ، دون أن يكشف عن خطأ إرتكبه فى إستعمال حقه فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة - ، لم يقدم أساساً قانونياً لما قضى به ، ويكون واجباً نقضه(١٤٦) . كما أن الحكم ، الذى يقضى للمستخدم بالتعويض عن التعسف فى فصله ، لعدم كفايته المهنية ، إستناداً إلى أن صاحب العمل لم يحدد ما يقصده « بعدم الكفاية المهنية » ، لم يقدم ، كذلك ، أساساً قانونياً لما قضى به ، « لأن رئيس المشروع يظل حكماً على الأسباب الفنية التى تدفعه إلى التخلص من مستخدم يرى نقص كفايته »(١٤٧).

إنما يجب أن يكون الإدعاء بعدم كفاية العامل جدياً ، إذ ليس لصاحب العمل أن يتخذ منه « حجة خادعة » لفصله(١٤٨) . فيكون متعسفاً فى فصل ممثله التجارى لقلة حصيلته ، إذا ثبت أنه أرسل ، إلى ذات المنطقة ، ممثلين غيره يلاحقون العملاء(١٤٩) ، أو إذا تبين أن الأثمان التى يعرضها أعلى ، بشكل محسوس ، من تلك التى يعرضها منافسوه فى المنطقة(١٥٠) ، أو إذا كان

---

(١٤٥) أنظر ، كذلك ، نقض فرنسى ٢٤ أبريل سنة ١٩٦٨ ، الفهرس الخمسى المشار إليه ، رقم ١٩٣١ ، ص ٨٢٢ ؛ ٢٩ يناير سنة ١٩٦٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٨٣٨ ، ص ٨١٧ ؛ إستئناف باريس ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، مختصر ، ص ٤٨ .

(١٤٦) نقض فرنسى ١٤ يناير سنة ١٩٧١ المشار إليه .

(١٤٧) نقض فرنسى ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٤ ، مجموعة بران ، المشار إليها ، رقم ١٢٤ ، ص ٤٠٤ ، وتعليق بران **BRUN** .

(١٤٨) بريير ، المرجع السابق ، ص ١١٣ ؛ نقض فرنسى ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٦ ، مختصر ، ص ١٠ : « المبدأ الذى يقضى بأن لرئيس المشروع الحق فى الإنفصال عن معاون له لم تعد خدماته تستجيب لرغباته ، لا تطبيق له عندما يتأسس الفصل ، لا على مبررات ذات طبيعة مهنية ، ولكن على أسباب سياسية بحتة » ؛ إستئناف ليون **Lyon** ١٠ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ - ٢ - م ٢٣٩ .

(١٤٩) سانت أفريك **Saint Afrique** التجارية ١٠ فبراير سنة ١٩٢٨ ، جازيت دى باليه ١٩٢٨ - ٢ - ٢٤ .

(١٥٠) إستئناف مونبلييه **Montpellier** ١٨ مايو سنة ١٩٢٨ ، مشار إليه فى شاربير ، المرجع السابق ، ص ٩٩ ، وهامش ٢ .

رقم أعماله ينقض ذلك الادعاء(١٥١)، أو إذا لم يقدم له وسائل العمل: وصار، بهذا، تنفيذ إلتزاماته مستحيلاً بفعله(١٥٢)، أو إذا لم يرسل إليه عينات سلعه، ولم ينفذ الصفقات التي طلبها منه. وجعل، بهذا، تنفيذ عقده مستحيلاً بخطئه(١٥٣)، أو إذا أهمل زبانته، لاهتمامه، المتزايد، بمجموعات الشراء، وإمتنع عن دفع العمالة له(١٥٤). ويكون، كذلك، صاحب العمل متعسفاً في فصل عامله لكبر سنه، إذا لم يلحظ عليه نقصاً في قدرته(١٥٥)، أو لعدم كفايته المهنية بعد عودته إلى العمل على أثر شفائه، والرضاء بانقاص ساعات عمله، لعدة شهور، مراعاة لصحته(١٥٦). فصاحب العمل، في كل أولئك، يستند، في فصل العامل، إلى حجة كاذبة، ليكون، سيء النية حيناً(١٥٧)، مرتكباً لخفة ملومة حيناً آخر(١٥٨). وفي جميع الأحيان متعسفاً فيه(١٥٩). ويستوي، أن

(١٥١) نقض فرنسي ٢٤ يونيو سنة ١٩٧١، جازيت دي پاليه ١٩٧٢، الفهرس التحليلي، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٣، ص ١٠٨؛ و٣٠ مايو سنة ١٩١٢ مشار إليه في ديلان، المرجع السابق، ص ١٠٠، وهامش ٤٧.

(١٥٢) نقض فرنسي ٢٧ فبراير سنة ١٩٧٥، جازيت دي پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٨٥.

(١٥٣) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٢، دالوز ١٩٧٢، مختصر، ص ٨٠.

(١٥٤) نقض فرنسي ١٧ يناير سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ — ١ — م ٢٤.

(١٥٥) السين Seine المدنية ٢٢ ديسمبر سنة ١٩٢٨، جازيت دي پاليه ١٩٢٩ — ١ — ٦٥٨.

(١٥٦) نقض فرنسي ١٢ يونيو سنة ١٩٧٤، جازيت دي پاليه ١٩٧٥، الفهرس التحليلي، جزء أول، عقد العمل، رقم ٢٠٢، ص ١٤٥، وقد سبقت الإشارة إليه.

(١٥٧) نقض فرنسي أول مارس سنة ١٩٧٢، المشار إليه.

(١٥٨) نقض فرنسي ١٢ يونيو سنة ١٩٧٤ المشار إليه.

(١٥٩) أنظر، كذلك، إستئناف ليون Lyon ٢١ مارس سنة ١٩٧٣، جازيت دي پاليه ١٩٧٣ — ٢ — ٢٣٩ (إعتبر سيء النية، يتمسك بحجة كاذبة، صاحب العمل الذي يفصل الرسام، لعدم كفايته، بعد خدمة مدتها سبع سنوات، لم يكن عمله، في خلالها، محلا لأية ملاحظة، ونال، في أثنائها، ترقية، وقبل فصله بخمسة شهور، نال، في دورة تدريبية خلال الأجازة السنوية، ثقة رئيس مكتب الدراسات، الذي يعمل مباشرة تحت إمرته)؛ وإستئناف إكس — إن — بروڤانس Aix-en-Provence أول ديسمبر سنة ١٩٧٠، دالوز ١٩٧١، قضاء، ص ٣٩٠ (إعتبر تعسفيا، في أثناء إعادة تنظيم العمل، فصل مستخدم حائز على أعلى درجات الكفاية، وخبرة مهنية مدتها أربعة وثلاثون عاما، بدعوى إستبدال أكثر كفاية منه به، ليستخدم بدله، شخص جديد عديم الخبرة المهنية).

يمع الفصل مباشرة ، أو يلجأ صاحب العمل ، كما قدمنا(١٦٠) ، إلى طرق ملتوية ، لحمل العامل على الإستقالة ، كنقله ، أو تنزيله(١٦١)(١٦٢).

٣٠٤ — قانون العمل الجديد ، وحق صاحب العمل فى فصل العامل لخطأ يقترفه ، أو لعجز جزئى دائم أصابه : يظهر ، لأول وهلة ، أن الشارع ،

---

(١٦٠) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٨ ، ص ١١٢٠ أ وما بعدها ، وفقرة ٣٠١ ، ص ١١٥٤ وما بعدها .

(١٦١) إستئناف ليون Lyon ١٠ أبريل سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣–٢–م ٢٣٩ ؛ وأنظر تطبيقاً آخر فى نقض فرنسى ٦ يونيو سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣–٢ –م ٢٠٣ . وقد أجملت هذه الحلول فى حكم لمحكمة إستئناف ليون Lyon فى ٢١ مارس سنة ١٩٧٣ (جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — ٢٣٩) : « إذا كان صاحب العمل ، الحكم الوحيد على قدرات ، أو كفايات ، العامل لشغل الوظائف التى يعهد بها إليه ، فإن إنهاءه لعقد العمل ذى المدة غير المحددة يمكن أن يقيم حقاً ، لمصلحة العامل ، فى التعويض ، إذا أظهر هذا الإنهاء تعسفاً من صاحب العمل فى إستعمال حقه فى إنهاء العقد . ويكمن الخطأ ، الذى يكون التعسف فى إستعمال الحق ، فى نية الإضرار أو الخفة الملومة . ويجب على العامل أن يقيم الدليل على خطأ صاحب العمل الذى يقدر سلوكه وفقاً للظروف » .

(١٦٢) أدى تحليل القضاء الفرنسى بالفقه إلى القول بنظرية قضائية ، أطلق عليها « صاحب العمل الحكم الوحيد L'employeur seul juge » ، تتكون من مجموع القرارات التى يتخذها رئيس المشروع بغية استثمار رأس المال فيه ، وأولها قرار إنشاء المشروع ، وآخرها قرار إغلاقه ، وفيما بينهما قرارات تنظيمه وإعادة تنظيمه (چاڤيلييه ، ص ٢٤٣ — ٢٤٤) . ويعترف القضاء الفرنسى لرئيس المشروع ، فى كل أولئك ، بسلطة مطلقة ، لا تحدها رقابته . فهو الحكم الوحيد على الوسائل التى يتخذها لكفالة سيره ، وعلى الصفات التى يتطلبها فى معاونيه ، وعلى ما إذا كان كل منهم يؤدى عمله على وجه يرضيه ، وعلى ما إذا كان مسلك أى منهم ضار بحسن سير المشروع ، وعلى الأسباب الفنية التى تحمله على التخلص من عامل يرى أنه غير كفء . وإذا كان يرد على هذه الحقوق التى يتمتع بها صاحب العمل إزاء العامل ، قيد التعسف ، فإن هذا القيد محصور فى عدم مشروعية الباعث ، إما بنية الإضرار التى تتجسم فيه وإما بظروف تجعله وليد خفة ملومة ، كما ذكرنا فى المتن ، ولكنها حقوق مطلقة من حيث المبدأ ، مادام إتخاذها كان لمصلحة المشروع التى لصاحب العمل وحده تقديرها ، ولا يستطيع القاضى أن يحل محله فيه (أوليه ، ص ١٠٠ — ١٠١ ، والأحكام المشار إليها فيه) .

على أن قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، باستلزامه ، لفصل العامل ، مبرراً حقيقياً وجدياً ، من شأنه إقامة رقابة قضائية على سلطة صاحب العمل فى إدارة مشروعه فيما يتعلق بتسريح عماله (أنظر يونتيت ، المقال المشار إليه) .

فى قانون العمل الجديد ، رغبة منه فى توفير إستقرار أوفى للعامل فى الخدمة ، ضيق حق صاحب العمل فى تسريحه ، بالنص على أن « لايجوز فصل العامل إلا إذا إرتكب خطأ جسيماً »(١). ولم يعد ، من ثم ، مبرراً لفصله ، سوى الخطأ الجسيم الذى ينسب إليه ، حين كان مسلماً ، فى ظل القانون القديم ، أن خطأ العامل ، ولو كان يسيراً ، يكفى مبرراً لفصله ، متى كان محققاً ، وعلى قدر من الجسامة يجيزه وفقاً لفكرة حسن النية التى يجب أن تهيمن على تنفيذ العلاقات العقدية(٢)، بحيث يمكن القول أن الشارع قد رفع عن صاحب العمل حقه فى إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة لخطأ يقترفه العامل ، ولم يبق له سوى حقه فى فسخ العقد ، لخطأ جسيم ينسب إليه(٣) .

على أن هذا الانطباع سرعان ما يتبدد بتحليل أحكام القانون . فمن التطبيقات التى وردت ، فى القانون ، على فكرة الخطأ الجسيم ، كما قدمنا ، مالم يستلزم ، على الإطلاق ، وصف جسامة الخطأ فيه ، متى لحق صاحب العمل خسارة جسيمة منه(٤). وكذلك ، وعلى وجه الخصوص ، إعتبر « عدم قيام العامل » بتأدية « التزاماته الجوهرية » الناشئة عن عقد العمل ، فى كل الأحوال ، « من قبيل الخطأ الجسيم » الذى يجيز لصاحب العمل فصله ، ولو لم يكن لإخلاله بالتزاماته ، على هذا الوجه ، وصف الجسامة فى نظرية الخطأ العقدى(٥)، وفى عبارة مساوية يعتبر أى إخلال ، من العامل ، بالتزام ناشىء عن عقد العمل ، — سواء كان متفقاً عليه فيه ، أو فرضه القانون على هذا الأخير — ، خطأ جسيماً يجيز لصاحب العمل فصله ، طبقاً للمادة ٦١/(٥) من قانون العمل ، التى أضفت ، دائماً ، على هذا الإخلال ، نعت الجسامة ، ولو لم يكن إخلاله به مكوناً لخطأ جسيم بمعناه الفنى(٥) . وإذا كان يتعين ، مع ذلك ، أن يكون خطأ

فقرة ٣٠٤ :

(١) مادة ١/٦١ عمل .

(٢) مادة ١/١٤٨ مدنى .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٧ .

(٤) مادة ٦١/(٢) عمل .

(٥) أنظر ، فى تحديد الخطأ الجسيم ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٨٣ .

العامل على شيء من الجسامة ، بحيث يكون خطؤه واضحاً ، وجدياً ، ليبرر فصله ، فإن هذا القيد ، الذى وردت ٦١/(٥) ، المشار إليها ، طليقة منه ، يرجع إلى المبادىء العامة ، لا إلى قانون العمل ، لأن الفصل يتخذ ، حالئذ ، شكل جزاء يوقع على العامل ، ويجب أن يكون الخطأ على شيء من الجسامة يبرره ، ولهذا كان القضاء المصرى ، قبل قانون العمل ، كما قدمنا(٦) ، يقتضيه. وليس بين الخطأ اليسير ، على كل حال ، والخطأ الجسيم ، فواصل قاطعة .

وليس أقطع فى الدلالة على صدق هذا النظر من أن جل التطبيقات القضائية لفكرة الخطأ ، عارياً عن وصف الجسامة وأبرىء فيها صاحب العمل من المسئولية عن التعسف فى فصل العامل ، — فى فرنسا قبل قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، وفى مصر قبل القانون الجديد — ، يعتبر جلها إخلالاً ، من العامل ، « بالتزاماته الجوهرية » ، يجيز ، لصاحب العمل ، فصله طبقاً لقواعد القانون الجديد ، — مادامت إطاعة الأوامر المتعلقة بالعمل(٧) ، والإحتفاظ بأسراره(٨) ، وتأدية العمل على الوجه المتفق عليه(٩) ، والمحافظة على أموال صاحب العمل ، أدوات أو مواد(١٠) ، تعتبر إلتزامات جوهرية ناشئة ، على عاتق العامل ، عن عقد العمل — ، وتعتبر بقيتها مخالفة لالتزامه بتنفيذ العقد « بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية »(١١) ، الذى يعتبر ، كذلك ، إلتزاماً جوهرياً ينشأ ، عن عقد العمل ، على عاتقه(١٢) ، يجيز الاخلال به ، لصاحب العمل ، وفقاً للقانون الجديد ، أن يفصله .

ويكون القانون الجديد قد عرى العامل ، فى الحقيقة ، عن الحماية التى كان يوفرها له القانون القديم بإلزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار ،

---

(٦) راجع سابقا ، فقرة ٣٠٣ .

(٧) مادة ٦٨٥/ب مدنى ، ومادة ٥٨/(١) عمل .

(٨) مادة ٦٨٥/د عمل ، ومادة ٥٨/(٤) عمل .

(٩) مادة ٦٨٥/ا عمل ، ومادة ٥٨/(١) عمل .

(١٠) مادة ٦٨٥/ج عمل ، ومادة ٥٨/(٣) عمل .

(١١) مادة ١/١٤٨ مدنى .

(١٢) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٧١ .

إذا كان العقد ذا مدة غير محددة ، وبإستمرار العقد إلى نهاية مدته ، إذا كان العقد ذا مدة محددة . ولا يقال بأن « عدم تنفيذ الإلتزامات الجوهرية » كان يعتبر ، فى القانون القديم ، خطأ يجيز فسخ العقد دون مهلة ، أو قبل حلول الأجل المحدد له(١٣) ، لأن التفرقة ، فى ظل هذا القانون ، بين خطأ جسيم ، يجيز فسخ العقد ، وخطأ يسير لا يعتبر سوى مبرر لإنهائه ، لها ، على وجه اليقين ، أثر فى نفسية القاضى ، بجعله يتشدد فى تقدير خطأ العامل ، الذى يبرر حرمانه من المهلة ، بل ومن مكافأة نهاية الخدمة ، ليحتفظ له بحقه فيهما ، مادام المهم لدى صاحب العمل ، هو إنتفاء مسئوليته عن التعسف فى فصله . أما فى ظل القانون الجديد ، فلا مناص للقاضى من الإعتراف بحق صاحب العمل فى فسخ العقد ، متى إقترف العامل خطأ واضحاً ، مادام فسخه هو السبيل الوحيد للتخلص من عامل لم يعد محلاً لثقته ، طالما كان خطأ العامل ، فى أثناء علاقات العمل ، يمكن ، فى جل الحالات ، رده إلى الإخلال بأحد إلتزاماته الجوهرية .

فصل العامل لعجز جزئى عن العمل : ولكن القانون الجديد أورد ، كما قدمنا(١٤) ، قيداً حقيقياً على إنفساخ عقد العمل ، لعجز جزئى دائم يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه ، إذ قيده بعدم وجود عمل آخر يناسبه لدى صاحب العمل «طبقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعى »(١٥).

٣٠٥ — القيود القانونية على حق صاحب العمل فى فصل العامل لاتهامه بإحدى جرائم معينة : وضعت قيود معينة على فصل العامل على أثر إتهامه بإرتكاب « جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أى جنحة داخل دائرة العمل »(١). فتدخل ، تحت نطاق هذه القيود ، كل الجنايات ،

---

(١٣) مادة ٧٦/(٦) عمل قديم .

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٤ .

(١٥) مادة ٧١/ رابعاً عمل .

فقرة ٣٠٥ :

(١) مادة ١/٦٧ عمل ، وتقابل ، مع إختلاف فى تحديد الجرائم الخاضعة لهذه القيود ، المادة ٤/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبعدها المادة ١/٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، والمادة ١/٦٧ عمل قديم . فكانت المادة ٤/٢٧ ، المشار إليها ، =

سواء إتصلت بالعمل أم كانت على غير صلة به، وأيا كانت طبيعة الجناية(٢)، وكذلك الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وأخيراً الجنح التى ترتكب داخل دائرة العمل، سواء وقعت فى مكان العمل وفى زمانه، أو وقعت، فى خارج مكانه وفى غير زمانه، ولكن بسببه.

ينحصر حق صاحب العمل، إذا نسب إلى العامل إرتكاب إحدى هذه الجرائم، فى وقفه عن العمل، وعرض أمره على اللجنة الثلاثية، التى تختص، كما رأينا، بإبداء الرأى فى فصله لخطأ إقترفه(٣)، خلال ثلاثة أيام من تاريخ وقفه، لتبدى رأيها فى قرار وقفه. فإذا وافقت عليه، تعين على صاحب العمل أن يدفع للعامل، طيلة فترة الوقف، — التى تنتهى بصدور قرار السلطة المختصة فى التهمة —، مبلغاً يعادل نصف أجره، وإذا رفضته، يجب عليه أن يدفع له مبلغاً يساوى كامل أجره.

وعلى مقتضى قرار السلطة المختصة فى الجريمة، التى إتهم العامل بارتكابها،

=تقضى بأن « إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو إرتكاب جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق داخل دائرة العمل أو نسبت إليه جنحة إضراب غير مشروع أو الحض على هذا الإضراب أو أية جنحة تتعلق بالأمن العام ». وكانت المادة ١/٣٠، المشار إليها، تقضى بأن « إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو إرتكابه أية جناية أو جنحة داخل دائرة العمل ». أما المادة ١/٦٧ عمل قديم فكانت تقضى بأن « إذا نسب إلى العامل إرتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه أو إرتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل ».

(٢) ويلاحظ أننا رجعنا، فى تفسير المادة ٦١/(٧)، التى تعتبر « من قبيل الخطأ الجسيم »، الحكم على العامل « فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة » وجوب أن تكون الجناية، كالجنحة، ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة »، وفى تفسير المادة ١/٦٧ إتساع القيود لكل جناية، دون إستلزام مساسها بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وليس فى هذا تناقض، كما قد يبدو لأول وهلة، لأن المادة ١/٦٧ أخضعت لحكمها « أى جنحة داخل دائرة العمل »، مما نستبعد معه أن يكون نطاق النص مقصوراً على الجناية الماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ولا يتسع، من ثم، للجناية التى تقع داخل دائرة العمل، لأن المادة ٦٧، كما سنرى فى المتن، تتأسس على الرغبة فى حماية العامل من تدبير صاحب العمل لاتهام العامل فى جريمة بقصد التخلص منه.

(٣) راجع سابقا، فقرة ٥٠

يتحدد حق صاحب العمل فى إنهاء العلاقات العقدية مع هذا الأخير : لايجوز لصاحب العمل فصله إلا إذا صدر حكم بإدانته. أما إذا رأت تلك السلطة «عدم تقديم العامل للمحاكمة»، أو قضى ببراءته، تعين، على صاحب العمل، إعادته إلى عمله، «وإلا إعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً»(٤). ويؤدى عموم خطاب النص إلى إعتباره متعسفاً فى فصل العامل، ولو حفظت الدعوى العمومية، ضد هذا الأخير، «لعدم الأهمية»، رغم ثبوت التهمة، أو تأسس حكم البراءة فيها على مجرد الشك فى ثبوت التهمة، أو على عدم توافر عناصر الجريمة.

ويلتزم صاحب العمل بأداء أجر العامل عن مدة الوقف، أو نصفه الباقى منه، «إذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول»(٥)، أو «إذا حكم ببراءته»(٦). ويتضمن النص تكراراً لامعنى له، لانه، متى ثبت للمحكمة أن إتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل، أو وكيله للإيقاع به فى جريمة لم يرتكبها، فلا بد أن تقضى ببراءته.

ويترتب على هذه القيود، أن صاحب العمل، إذا أملت عليه مصلحته عدم الإبلاغ عن الجريمة التى إرتكبها العامل، — لما قد يترتب على إذاعتها من مساس بسمعة المشروع، أو زعزعة الثقة فيه(٧) —، لايستطيع فصل العامل، ولو كانت التهمة ثابتة عليه، وإلا كان متعسفاً فى فصله، وقضى عليه بالتعويض له.

وتعتبر هذه الأحكام مثلاً سيئاً للسياسة التشريعية، لأن مبعثها الخشية من تدبير صاحب العمل للإيقاع بالعامل، بإتهامه بجريمة بغية التخلص منه، وتتأسس، من ثم، على سوء النية، حين لايمكن القول بأن سوء النية، وإن كان ظاهرة إجتماعية متفشية عندنا، يعتبر قاعدة المعاملات فى المجتمع المصرى. وبذلك كانت هذه الأحكام مخلة بالتوازن، الذى يجب أن يسود علاقات

---

(٤) مادة ٣/٦٧ عمل.

(٥) مادة ٤/٦٧ عمل.

(٦) مادة ٥/٦٧ عمل.

(٧) كجريمة إختلاس يرتكبها عامل فى شركة إيداع، أو جريمة تزوير يرتكبها مستخدم فى مصرف.

أصحاب الأعمال بالعمال ، لمصلحة هؤلاء الأخيرين وحدهم . فكيف يلزم صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف إلى عمله ، لمجرد حفظ الدعوى العمومية ضده « لعدم كفاية الادلة » ، أو حتى ، كما قدمنا ، « لعدم الأهمية » ، الذى يفترض ثبوت التهمة عليه ، وكذلك لو حكم ببراءته ، وكان أساس البراءة شكاً فى ثبوت التهمة ، وأدنى شك فيها يفسر لمصلحته ؟ وإذا كان لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا لم يقم « بتأدية التزاماته الجوهرية »(٨)، فكيف يمكن إسقاط حقه فى فصله حينما تقوم دلائل قوية على إخلاله بالتزاماته هذه ، إخلالاً يكوّن جناية أو جنحة ماسة بشرفه أو أمانته ، وهما أهم ما يجب عليه التحلى به ، ولو كانت هذه الدلائل غير كافية لإدانته ، وإن أدت إلى رفع الدعوى العمومية ضده ، مادامت كافية لإثارة الشك فى نفس صاحب العمل ، والعصف بما يجب أن يسود علاقاتهما من إطمئنان وثقة .

لذلك ، نرى القضاء ، عندنا ، يضيق فى تطبيق المادة ٦٧ من قانون العمل القديم ، وقبلها المادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، والمادة ٤/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، المقابلة للمادة ٦٧ من القانون الحديد ، ويخرج صراحة ، فى بعض الأحيان ، عليها . فقضى ، مثلا ، بأن المادة ٣٠ ، المشار إليها ، « إذ أجازت وقف العامل ، عند إتهامه فى الحدود المرسومة بها ، فإنها لم توجب على صاحب العمل إتخاذ هذا الإجراء ، ولم تسلبه حقه فى فصل العامل مباشرة » ، فهى «بهذا الوصف لا تخرج عن كونها ترخيصاً لصاحب العمل ، إن شاء إستعمله ، وإن شاء إستعمل حقه العام الوارد فى المادة ٣٦ » التى تقرر حقه فى إنهاء العقد بإرادته المنفردة(٩). ولا يبرر هذا التفسير ، فى الحقيقة ، إلا الرغبة فى التضييق من نطاق المادة ٣٠ ، ولا يتفق مع إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله إذا لم يصدر حكم ضده بالإدانة.

---

(٨) مادة ٦١/(٥) عمل ؛ وراجع سابقا ، فقرة ٢٦٨ .

(٩) القاهرة الإبتدائية ٢٦ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٢٠٣ لسنة ١٩٥٤ كلى (مشار إليه فى المرجع فى قانون عقد العمل الفردى ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٧٥) . والمادة ٣٦ ، الواردة فى الحكم تقابل المادة ٧٢ عمل قديم ، وتقرر حق الإنهاء الانفرادى فى عقد العمل ذى المدة غير المحددة .

كما قضى بأن الشارع لم يقصد ، فى المادة ٢٧ ، المشار إليها ، « أن يفرض على صاحب العمل واجب التبليغ كلما نسب إلى العامل جناية أو جنحة » ، لأن هذا مؤداه أن « يضع صاحب العمل فى مركز حرج ، فيلزمه بأن يختار أحد أمرين كلاهما ضار به ، إما أن يقوم بالتبليغ ، وفيه قضاء على سمعته التجارية وإضعاف لثقة العملاء فيه ، وإما أن يقبل العامل رغم ما إرتكبه من جرم يتعارض والتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل » ويكون قصده « أن صاحب العمل إذا ما رأى مصلحته فى التبليغ عن واقعة إرتكبها العامل ، وأبلغ عنها ، وحكم ببراءة العامل ، فإنه ، فى هذه الحالة وحدها ، يجب إعادته إلى عمله ، لأن المفروض أن الحكم الجنائى حجة على الكافة » ، أما إذا رأى صاحب العمل ، رعاية لمصلحته ، عدم الإبلاغ ، « فليس ثمة مانع يمنعه ، إذا كانت الأفعال المنسوبة للعامل تعتبر إخلالا بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل ، أن يفصله دون مكافأة »(١٠). ولا يبرر هذا القضاء ، كسابقه ، إلا الرغبة فى التضييق من نطاق تطبيق قواعد ترى المحاكم أنها ظالمة ، لأن الإبلاغ عن الجريمة واجب يفرضه ، على المواطن ، تحقيقاً للمصلحة العامة ، قانون الإجراءات الجنائية ، وننزه القضاء عن أن يعترف لصاحب العمل ، تحقيقاً لمصالحه الخاصة ، بالإمتناع عن أداء واجب تفرضه عليه المصلحة العامة. وفضلا عن هذا ، لا يتفق هذا القضاء ، كسابقه ، مع إلزام صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف إذا رأت النيابة العمومية ، مع ثبوت الجريمة ، حفظ الدعوى العمومية ، أو إذا تأسس حكم البراءة فيها على قيام شك فى الأدلة يمتنع معه الحكم بالإدانة ، وإن كفى لإثارة الشك فى نفس صاحب العمل ، مهما حسنت نيته . وقضى ، أيضاً ، بأن « لرب العمل أن يفصل العامل إذا قام لديه شك مبنى على أسباب جدية تبعث الريبة لديه فى قيام العامل بعمله على الوجه الذى يطمئن إليه ، فإذا إتهم العامل فى سرقة أمواله ، وقضت المحكمة الجنائية ببراءته مما أسند إليه ، لأسباب تصلح أساساً لعدم توقيع العقاب الجنائى

---

(١٠) الاسكندرية الابتدائية ، الدعوى رقم ٩٩٩ لسنة ١٩٥٠ (مشار إليه فى المرجع ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٣٧٨ ،

عليه ، ولكنها لاتصلح أساساً لنفي التهمة عنه ، أو عدم صحتها ، كان رب العمل في حل من عدم إستبقاء العامل في خدمته ، وفي حل من المكافأة التي نص عليها قانون عقد العمل الفردي »(١١) . وقضى ، أخيراً ، بأن رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله ، بعد أن حفظت الدعوى العمومية ضده « لعدم كفاية الأدلة » ، في جناية قتل شقيق صاحب العمل التي إتهم فيها ، لا يعتبر فصلا تعسفياً من جانبه ، لأن «من قبيل تحميل الطبيعة البشرية مالا تحتمل ، أن يجبر إنسان على إستخدام شخص ، كالمدعى ، لابسه الإتهام ، وأحاط به ، في جريمة فظيعة ، كالجريمة التي نسبت إلى المدعى ، وإمتلأت نفس المدعى عليه يقيناً بأن المدعى هو مرتكبها ، وكون القانون لم يأخذ بتلابيبه ، لعدم توافر الأدلة ، لايمنع من أن المدعى عليه قد أشربت نفسه بأن المدعى هو مرتكبها ، وأمام هذه الحالة النفسية بيقين المدعى عليه (يكون) من المستحيل أن يرتاح إلى معاملة المدعى مرة أخرى »(١٢). ويتضمن الحكمان الأخيران مخالفة صريحة للمادة ٤/٢٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، وبعدها المادة ٣٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، ثم المادة ٦٧ من قانون العمل ، قديمه وجديده ، وتحتوى أسبابهما على ما يدعو الشارع إلى إلغائها ، أو ، على الأقل ، تعديلها ، بما يحفظ المصالح المشروعة لرب العمل ، ويتفق مع حسن السياسة التشريعية.

وقد أيدت محكمة النقض ، رغم ذلك كله ، هذا القضاء . وقضت بأن ما نصت عليه المادة ٦٧ ، المشار إليها ، « لم يتضمن الإلتزام بإبلاغ النيابة العامة عن الواقعة التي نسب إلى العامل إرتكابها ، ولم يقيد سلطة رب العمل في إجراء التحقيق الإدارى ، والإكتفاء به ، في إجراء الفصل إذا قدر مصلحة منشأته تقتضيه ، وأن ما وقع من العامل يكفي في إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ طبقاً لما تقضى به المادة ٧٦ من قانون العمل » القديم(١٣). كما قضت بأن « المركز

---

(١١) عابدين الجزئية ١٧ يناير سنة ١٩٥٠ ، المبادىء القانونية في مواد عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، رقم ٩٧ ، ص ٣١٤ .

(١٢) القاهرة لشئون العمال الجزئية أول مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧١٠٤ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(١٣) نقض ١٨ مايو سنة ١٩٧٤ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٥ ، رقم ١٤٥ ، ص ٨٩٥ .

القانونى الخاص ، الذى أنشأه المشرع(١٤) للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة بالمادة ١/٦٧ من قانون العمل القديم ، بافتراضه التعسف فى صاحب العمل ، الذى يرفض إعادته إلى عمله ، إذا مارأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة ، أو قضى ببراءته ، لايتعارض مع الحق المقرر فى المادة ٧٢ من ذات القانون(١٥) لكل صاحب عمل فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا ما توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء(١٦) ، إذ « قد توجد ، رغم عدم تقديم العامل للمحاكمة أو القضاء ببراءته ، أسباب جدية تحيط بمسلك العامل تبرر إسترابة صاحب العمل وإنعدام ثقته فيه ، مما ينفى عن فصله إياه ، بالتالى ، وصف التعسف الموجب للتعويض وفقاً للمادة ٧٤ من قانون العمل» القديم(١٧). إنما يقع ، حالئذ ، على صاحب العمل ، — الذى يدعى خلاف الثابت حكماً بمقتضى المادة ٢/٦٧ من قانون العمل القديم(١٨) ، وهو تعسفه فى فصل العامل — ، إقامة الدليل على المبرر الذى يجيز له فصله(١٨). على أن المحكمة ، رغم إشارتها إلى المادة ٧٢، التى كانت تقرر قاعدة الإنهاء الإنفرادى للعقد غير محدد المدة ، فإن مانسب إلى العامل ، فى هذه الدعوى ، بل وفى الدعاوى الأخرى ، يعتبر إخلالا بالتزاماته الجوهرية يجيز فسخ العقد معه .

على أن الشارع ، فى المادة ٦٧ من قانون العمل الجديد، — التى إحتفظ فيها بجوهر القواعد الواردة فى القوانين السابقة عليه — ، قد ألغى الاضطراب

---

(١٤) « الشارع » فى التعبير الصحيح لغة .

(١٥) كانت تقرر حق الإنهاء الإنفرادى لكل عاقد فى العقد غير محدد المدة .

(١٦) نقض ٥ نوفمبر سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ١٠٢ ، ص ١٣٣ ؛ وكذلك ٧ أبريل سنة ١٩٧٩ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٠١ ، ص ١٣٢ .

(١٧) نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢ ، رقم ٧٠ ، ص ٨٧ (إستندت المحكمة ، كذلك ، فى رفض دعوى التعويض عن التعسف فى فصله ، إلى إخلال العامل بالتزام جوهرى ، هو قيامه بمنافسة صاحب العمل ، مستقل عن جريمة سرقة أموال هذا الأخير التى نسبت إليه) ؛ او نقض ٢٠ مارس سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، جزء ٢ ، رقم ٧١ ، ص ٩٠ .

(١٨) تقابل المادة ٣/٦٧ عمل .

فى هذه القواعد الواضحة ، وإن كانت سيئة . وأدت عيوب الصياغة فى تلك المادة إلى تعارض بين أحكامها يصعب فهمه . فرغم النص ، صراحة ، فى فقرتها الثالثة ، كما قدمنا ، على وجوب إعادة العامل إلى عمله إذا قضى ببراءته ، فإنه يفهم ، بدلالة الاقتضاء[١٩] ، من فقرتها الخامسة ، جواز فصل العامل ، ولو قضى ببراءته ، بعد عرض قرار فصله على اللجنة الثلاثية[٢٠] ، إذ ، بعد أن نصت على أن «يستحق العامل باقى أجره عن مدة الوقف إذا حكم ببراءته» ، أضافت «وفى هذه الحالة يتعين صرف نصف أجره لحين صدور قرار اللجنة»[٢١] ، وأجازت ، بهذا ، لصاحب العمل ، فصل العامل ، الذى قضى ببراءته ، على أن يدفع له نصف أجره خلال عرض قرار فصله على اللجنة الثلاثية[٢١] . وألزم صاحب العمل ، بمقتضى فقرتها السادسة ، إذا « صدر قرار اللجنة بعدم الموافقة على الفصل أو الإنهاء » ، دفع « النصف الآخر من الأجر فور عودته » إلى عمله . ويؤدى الإستنتاج العكسى إلى القول ، إذا وافقت اللجنة على فصل العامل ، بسقوط حقه فى النصف الباقى من أجره ، وجواز فصله . وإذا كانت عبارة هذه الفقرة ، بنصها على وجوب « أداء النصف الآخر من الأجر فور عودته » ، قد تفيد ، ضمناً ، إلزام صاحب العمل بقرار اللجنة إذا لم توافق على فصله ، فان هذا المعنى ، المستفاد ضمناً ، على فرض صحته ، لا يمكن ، وفقاً لقواعد التفسير ، ترجيحه على النص الصريح ، فى المادة ٦٤ من قانون العمل ، على أن « يكون قرار اللجنة إستشارياً » ، ومن ثم ، غير ملزم لصاحب

---

(١٩) نقض ٢٠ فبراير سنة ١٩٧٧ المشار إليه .

(٢٠) أنظر ، فى دلالة الا قتضاء ، الاستاذ عبد الوهاب خلاف ، علم أصول الفقه ، الطبعة الأولى ، ص ٩١ - ٩٢ .

(٢١) والتناقض واضح فى النصوص . فهى تلزم صاحب العمل ، كما قدمنا ، بأن يدفع العامل ، حسب الأحوال ، ما يعادل أجره أو نصف أجره من تاريخ وقفه (مادة ٢/٦٧) ، وبأن يعيده إلى عمله إذا حكم ببراءته (مادة ٣/٦٧) ، وبأن يدفع له بقية أجره إذا كان لم يقبض سوى ما يعادل نصفه (مادة ٥/٦٧) ، ثم تجيز له ، بدلالة الإقتضاء كما ذكرنا فى المتن ، عدم إعادته إلى عمله ، واستمرار وقفه ، مع دفع ما يعادل نصف أجره (حتى ولو كان ، قبل حكم البراءة يتقاضى ما يعادل أجره كله لعدم موافقة اللجنة الثلاثية على قرار وقفه) ، وعرض قرار فصله على اللجنة الثلاثية (مادة ٥/٦٧) ، وتجيز ، من ثم ، فصله ، رغم الحكم ببراءته !.

العمل ، وتبقى ، بعده ، إرادته ، فى فصل العامل ، كاملة(٢٢) .

ولايقال بأننا ، فى هذا التفسير للمادة ٦٧ ، المشار إليها ، رجحنا مفهوم الاقتضاء ، الذى يدل على جواز فصل العامل رغم الحكم ببراءته ، على مفهوم العبارة ، الذى يدل على تحريمه ، على خلاف القواعد المسلمة فى أصول التفسير ، لأن نطاق هذه القواعد محدود بالنصوص المحكمة الصياغة التى لاتتوافر ، أحياناً ، فى قانون العمل الجديد .

ونطاق المادة ٦٧ قاصر ، وفقاً لعبارتها ، على عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، الذى يقع التعسف فى إنهائه . ولايشمل العقد ذا المدة المحددة ، الذى يظل خارجاً عن القيود الواردة بها . ولا يخضع لنظام الإنهاء الإنفرادى ، وإن كان يجوز فسخه ، لإخلال أحد طرفيه بالتزام نشأ عنه فى ذمته(٢٣) .

٣٠٦ — الحماية القانونية لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية من الفصل التأديبى : تقررت ، فى قانون النقابات العمالية(١)، حماية فعالة لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، وهى اللجان النقابية ، والنقابات العامة ، والاتحاد العام لنقابات العمال(٢)، من الفصل ، لخطأ ينسب إليهم ، أومانعت فى القانون ، « بعقوبة الفصل »(٣) . فرفعت سلطة صاحب العمل فى فصلهم ، الذى يتعين صدوره من « السلطة القضائية المختصة »(٣) ، وهى ، كما قدمنا(٤)، المحكمة التأديبية ، وفقاً لقانون النيابة الإدارية(٥) . على أن هذه الحماية تقررت لهم ، فى الحقيقة ، بمقتضى ، هذا القانون الأخير(٥) ، وإقتصر ، فى قانون النقابات العمالية ، على فرض جزاء صارم على المساس بها ، هو

---

(٢٢) راجع سابقا ، فقرة ٥٠ .
(٢٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٧ .

فقرة ٣٠٦ :

(١) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ باصدار قانون النقابات العمالية .
(٢) مادة ٧ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .
(٣) مادة ٤٨/١ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .
(٤) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ وما بعدها .
(٥) قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، وقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ ، المعدل بقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٦٣ (مادة ١/٤ منه) ؛ وراجع سابقاً فقرة ٥٥ .

البطلان(٦) : يقع فصل العامل ، الذى يقرره صاحب العمل ، باطلاً ، وليس فقط تعسفياً ، بحيث يظل عقد العمل قائماً بين طرفيه ، مرتباً ، فى ذمة هذا الأخير ، الالتزام بإعادته إلى عمله ، ودفع أجره . ويستطيع العامل أن يحصل على حكم بالزام صاحب العمل بإعادته إلى عمله ،وبدفع « غرامة تهديدية » حال إمتناعه عن تنفيذه . ومع ذلك لاسبيل للعامل، إذا أصر صاحب العمل على عدم الانصياع لحكم القاضى ، سوى الحصول على تعويض عن الأضرار المادية أو الأدبية التى لحقته، على أن يراعى فى تقديره « العنت الذى بدا من المدين »(٧) . وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن التعويض الذى يحكم به للعامل ، ممثل العملة فى المشروع الذى يفصل بغير إتباع الإجراءات التى وضعها القانون لحمايته، لايمكن أن يقل عن الأجر ، والميزات المباشرة وغير المباشرة ، التى كان يحصل عليها إذا إحترم صاحب العمل إلتزاماته نحوه(٨)، أو ، فى عبارة أخرى ، طيلة المدة التى كان يمتنع ، على هذا الأخير ، إستعمال حق الإنهاء الإنفرادى للعقد مع العامل ، وهى مدة نيابة هذا الأخير عن العملة ، تضاف إليها ستة أشهر ، التى تمتد إليها ، بمقتضى القانون ، حماية ممثلى العملة بعد إنتهاء نيابتهم(٩) . ويأخذ التعويض ، على هذا النحو ، طابعاً جزافياً(١٠)، وإن كان يخصم منه ما قد يحصل عليه العامل من أجر فى وظيفة أخرى(١١) .

---

(٦) مادة ٣/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(٧) مادة ٢١٤ مدنى

(٨) نقض فرنسى ٢٧ مايو سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، قضاء ، ص ٧٤٢ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٧١ —٢— ١٦٧٧٣ ، وتعليق جروتل GROUTEL ، ومجلة القانون الاجتماعى سنة ١٩٧١، ص ١٣٠ ، و تعليق ج . سافاتييه J. SAVATIER ؛ وأنظر فى تفصيلات الحماية القانونية لممثلى العملة ، فى القانون الفرنسى ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٥٩١ وما بعدها ، والجزاءات على الإخلال بها ، فقرات ٦٣٤ وما بعدها ؛ وتيسييه ، فقرات ١٠١٩ وما بعدها ؛ وأنظر بحثاً فى بطلان التسريح وآثاره القانونية ، جروتل GROUTEL ، بطلانات التسريح ، مجلة القانون الاجتماعى ، سنة ١٩٧٧ ص ٢١٥ وما بعدها .

(٩) كاتالا ، المشروع ، فقرة ٥٩٠ ؛ تيسيه فقرة ١٠٢٢ .

(١٠) Caractère forfaitaire ؛ كاتالا ، المشروع ، فقرة ٦٥١

(١١) كاتالا ، المرجع السابق .

على أن « السلطة القضائية المختصة » ، التى نيط بها الإختصاص « بتوقيع عقوبة الفصل » ، وفقاً لعبارة القانون ، على العامل ، إذا كانت ،فى الأصل، المحكمة التأديبية المختصة ، كما قدمنا ، فإن عبارة القانون تتسع للمحكمة المدنية، التى تختص بالحكم بفسخ العقد ، الملزم للجانبين ، لإخلال أحد طرفيه بالتزام نشأ عنه(١٢). فيستطيع صاحب العمل أن يترك إجراءات التأديب ، ويرفع ، على العامل ، عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية ، دعوى فسخ العقد ، طبقاً للقواعد العامة(١٣)، إذا كان خطؤه إخلالا بالتزاماته الناشئة عنه .وما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية من حرمان صاحب العمل من اللجوء إلى دعوى الفسخ ، للتخلص من ممثلى العملة ،لايستند،كما قدمنا(١٣) إلى أساس فى القانون.

وإذا كانت الحماية ، التى قررها الشارع ، على هذا الوجه ، لأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية ، تتأسس على حكمة واضحة ، ولا يمكن ، بغيرها ، توفير الاطمئنان،والاستقلال،لقادة الحركة النقابية ، فإن هذه الحماية تجاوزت ، حدودها المعقولة ، بالنص على أن لايجوز ، كذلك، وقف هؤلاء الأعضاء ، إحتياطياً ، عن العمل « إلا بناء على قرار أوحكم من السلطة القضائية المختصة »(١٤). فقد تطرأ حالات ماكان ينبغى أن يحرم صاحب العمل من حقه فى وقف العامل إحتياطياً عن عمله ، فوراً ، دون إنتظار قرار بوقفه، أو حكم بفصله ، من المحكمة التأديبية ، على الخصوص حين يكون فى بقاء العامل فى المشروع ، بعد خطأ عمدى ، أو جسيم ، منه ، لبعض الوقت ،خطر جسيم يهدد أمواله ، أو يعبث بالنظام فى المشروع . ولذلك ، يجوز ، فى القانون الفرنسى ، لرئيس المشروع أن يقف العامل ، ممثل العملة فيه ، فوراً عن عمله حال إرتكابه خطأ كبيراً ، على أن يعقبه ، خلال ثمان وأربعين ساعة ، تقديم طلب الإذن بفصله إلى السلطة المختصة به(١٥) .

(١٢) مادة ١٥٧ مدنى .

(١٣) راجع سابقا ، فقرة ٥٠ ، ص ٢١٦ - ٢١٨ .

(١٤) مادة ١/٤٨ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه .

(١٥) أنظر ، فى تفصيلات ذلك ، كاتالا ، المشروع ، فقرات ٦٢٨ وما بعدها .

٣٠٧ — إنهاء العامل للعقد ، وتعسفه فى إنهائه : إعتبرت « إستقالة » العامل ، فى المادة ٧١/ثالثا من قانون العمل ، أحد أسباب إنقضاء علاقة العمل . إنما لاينطبق حكمها، كما أشرنا (١) ، رغم إطلاق عبارة النص ، على عقد العمل ذى المدة المحددة ، الذى يقيد طرفيه إلى نهاية مدته . أما إذا كان العقد غير محدد المدة ، فيجوز للعامل ، فى أى وقت، إنهاءه بارادته المنفردة. فليست المادة ٧١ /ثالثا ، المشار إليها ، سوى مجرد تطبيق للقاعدة العامة ، الوَارِدة فى المادة ٢/٦٩٤ من التقنين المدنى ، التى يجب تطبيقها فيما جاءت تلك المادة خالية منه . فيلتزم العامل، الذى يزمع « الاستقالة »، بإخطار صاحب العمل بها ، ومراعاة مهلة الإخطار.

على أن قانون العمل يتضمن تناقضاً معيباً : بينما إعتبر ، فى المادة ٦١/(٤) من قانون العمل، كما قدمنا (٢) ، غياب العامل ، « دون سبب مشروع »مدة تزيد على عشرين يوماًمتصلة ، أو عشرة أيام متقطعة خلال السنة ،رغم إنذاره كتابة ، بعد إنقضاء نصف هذه المدة ، أو تلك ، « من قبيل الخطأ الجسيم» ، الذى يجيز فسخ عقد العمل معه ، نص ، فى المادة ٧١/ثالثا منه ، على أن غياب العامل ، فى هذه الحالة ذاتها ، « يعتبر فى حكم الاستقالة » ، وأوجب ، مع ذلك ، على صاحب العمل عرض أمر هذه « الإستقالة » على اللجنة الثلاثية ، التى تختص ، كما قدمنا ، بالنظر فى قرار تسريح العامل !

وإنهاء العامل للعقد ، أو « إستقالته » وفقاً لعبارة القانون ، قد يقع تعسفياً ، وإن كان تعسفه فى إنهائه ، كما أشرنا(٣)، قليل الظهور أمام القضاء، ولا تحتوى مجموعات أحكامه إلا على تطبيقات نادرة له(٤) ، وإن كان يخضع لذات القواعد التى تنظم التعسف فى فصله(٥) . فقضى ، مثلا، بأن إنهاء العامل

فقرة ٣٠٧ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٧ .

(٢) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٨ .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٢٩٦ .

(٤) قارن ڤانسان ، المرجع السابق ، ص ٤٩٤ .

(٥) بلانيول وريبير ، جزء ١١ ، فقرة ٨٦٨ ؛ وانظر إستئناف مختلط ٥ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٤٧ ، ص ٤٩ ؛ وقارن ٢٤ فبراير سنة ١٩٣١ ، المجلة السابقة ، السنة ٤٣ ، ص ٢٤٤ .

للعقد ، لرفض صاحب العمل إستخدام العمال المنضمين للنقابات ، يعتبر إنهاء تعسفياً[٦] ، لأن الدافع إليه لايتصل بعلاقات العمل[٧]. ويجب ، من ثم ، لإدانة العامل بالتعسف ، ثبوت خطئه ، الذى يتجسم فى نية الإضرار ، أو « الخفة الملومة »[٨]. ولايكفى ، لقيامه ، عدم إحترام العامل لمهلة الإخطار[٨] ، ولاالتغيير الذى يحدثه ، بغته ، فى بنود عقده[٩] ، ولاوضع نفسه تحت تصرف صاحب عمل منافس ، مادام غير مقيد ببند عدم الاستخدام[١٠]. فيجب على صاحب العمل ، الذى يدعى خطأ العامل فى إستعمال حقه فى الإستقالة ، أن يقيم الدليل عليه[١٠].

ولكن تعسف العامل كثيراً ما يظهر فى الإنهاء الجماعى لعقد العمل الذى يعتبر الإضراب أهم صوره[١١].

٣٠٨ — عبء إثبات التعسف : يقع عبء الإثبات ، وفقاً للمبادىء العامة ، على المدعى[١]. فيكون على العامل ، فى دعوى التعويض عن التعسف فى فصله ، أن يثبت الخطأ الذى ينعاه على صاحب العمل فى إستعماله حقه فى إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة[٢]. فإذا عجز العامل عن إقامة الدليل على

---

(٦) نقض فرنسى ٢٨ يناير سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعى ١٩٣١ ، ص ١٦٣ .

(٧) أنظر ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٦٦ .

(٨) نقض فرنسى ٢٤ مارس سنة ١٩٧١ ، جازيت دى باليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلى ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٧٧ ، ص ١٢٥ .

(٩) نقض فرنسى ١٩ مارس سنة ١٩٧٤ جازيت دى باليه ١٩٧٤ —١— م ١٤٢ .

(١٠) إستئناف باريس ٩ سبتمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى باليه ١٩٧٣ —١— م ١٠٠ .

(١١) أنظر ، فى الإضراب التعسفى ، بريير ، المرجع السابق ، ص ٦٣ وما بعدها ؛ لاتورنيرى LATOURNERIE ، القانون الفرنسى للإضراب ، ص ٤١٠ وما بعدها .

فقرة ٣٠٨ :

(١) مادة أولى من قانون الإثبات ؛ وأنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرات ٦٤٢ وما بعدها .

(٢) أوليبيه ، ص ١٥٥ ؛ كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٠٥ ؛ ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٦٧ — ٤٦٨ ؛ بران وجالان ، فقرتا ٢— ٢٩٩ و ٢ — ٣٠٠ ، وملحق ، فقرة ٢— ٢٩٩ ؛ ديموج ، جزء ٤ ، فقرة ٦٥٨ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٤٣ ، جانش ٩ ؛ بريير ، المرجع السابق ، ص ١٣٤ — ١٣٨ ، والأحكام المشار إليها فى هوامش ٢٢٧ — ٢٣٠ ؛ ديلان ، المرجع السابق ، ص ١٠٧ — ١١٠ ؛ أوتييه ، فقرات ١٢٨ وما بعدها ؛ نقض ١٥ مايو سنة

تعسف صاحب العمل، بإثبات الواقعة ، أو الوقائع ، التي تعتبر خطأ منه في إستعمال حقه في تسريحه، تعين الحكم برفض دعواه بالتعويض(٣) ، لأن الأصل، في القانون ، أن لصاحب العمل ، كالعامل ، الحق ، وقتما يشاء ، في إنهاء العقد غير محدد المدة ، ولا يكون مسئولا إلا عن خطأ يقع منه في إستعماله(٤). وينبني على هذا ، من ناحية ، « أنه لا يجوز إفتراض الفصل التعسفي ، أو

=١٩٥٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٩ ، رقم ٥٨ ، ص ٤٨٧ : « يلتزم من يدعي حصول التعسف بإثباته » ؛ وكذلك نقض ١٨ يونيو سنة ١٩٥٣ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٤ ، رقم ١٨١ ، ص ١١٤٢ ؛ ١٢ مايو سنة ١٩٦٥ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٦ ، رقم ٩٢ ، ص ٥٦٤ ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٧٩٧ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكمان غير منشورين) ؛ نقض فرنسي ٢٥ مارس سنة ١٩٣١ ، جازيت دي پاليه ١٩٣١—١— ٨٠١ ؛ ٢٣ يوليو سنة ١٩٣١ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣١ ، ص ٥٥٧ ؛ ٢٦ يناير سنة ١٩٣٢ ، سيري ١٩٣٢ —١— ٨٦ ؛ ٦ أبريل سنة ١٩٣٦ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، ص ٢٦٥ ؛ ٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليلي ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٤٢ ؛ ٦ أغسطس ١٩٤٦ ، سيري ١٩٤٦— ١— ١٣٩ ؛ ٢٤ مايو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣٩ ، ص ٨١٧ ؛ ١٨ يوليو سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقم ١٨٤١ ، ص ٨١٧ ؛ ٨ أبريل سنة ١٩٧٠ ، دالوز ١٩٧٠ ، مختصر ، ص ١٧٠ ؛ ١٥ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥١ ، ص ١٢٢ — ١٢٣ ؛ وراجع ، في أثر قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، في فرنسا ، على عبء الإثبات ، سابقا ، فقرة ٢٦٣ ، ص ١٠٣٣ — ١٠٣٤ .

(٣) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٠٧٦ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥٤٥٤ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤٠٠٢ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٦٧٠ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ١٠ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٣١٣ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و ٣ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦١٦ لسنة ١٩٥٣ عمال ، (أحكام غير منشورة) .

(٤) نقض فرنسي ٩ ديسمبر سنة ١٩٧٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٥٠ ، ص ١٢٢ : « عقد العمل الذي يبرم بغير تحديد مدة يمكن ، دائما ، إنهاؤه بإرادة أحد العاقدين : لا يمكن تبعا لهذا ، الحكم على محدث الإنهاء بالتعويض ، للطرف الآخر ، إلا إذا أثبت هذا الأخير ، ضده ، فضلا عن الضرر الذي لحقه ، وجود خطأ ينسب ، قانونا ، إليه في استعمال حقه في إنهاء العقد » ؛ وأنظر ، كذلك ، إستئناف القاهرة ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، مجلة التشريع والقضاء ، السنة ٧ ، رقم ١٥ ، ص ٣٣ .

الاستدلال عليه بعدم إبداء رب العمل لأسبابه ، أو عدم ثبوتها »(٥) ، أو ظهور عدم صحتها(٦) ، إذ لا يلتزم هذا الأخير بإثبات توافر « مبررات مشروعة » لفصل العامل(٧) ، ومن ناحية أخرى ، أنه لا يجوز أن يتأسس

(٥) إستئناف القاهرة ١٣ يناير سنة ١٩٥٥ ، مجلة التشريع والقضاء ، السنة ٧ ، رقم ٥٢ ، ص ١٦١ .

(٦) نقض فرنسي ٦ مايو سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ ؛ ٢٢ أغسطس سنة ١٩٤٠ ، دالوز التحليل ١٩٤١ ، مختصر ، ص ٢ ؛ ٦ أغسطس سنة ١٩٤٦ ، سيرى ١٩٤٦ —١— ١٣٩ ؛ نقض فرنسي ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٩ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٤٧ ، ص ٨٢٧ : عدم صحة مبرر الفصل الذي إدعاه صاحب العمل في الإخطار به ، لا يمثل ، بمفرده ، خطأ مكوناً للتعسف في استعمال الحق». ولا يقوم ، من ثم ، على أساس قانوني ، الحكم الذي يقضي ، على صاحب العمل ، بالتعويض عن الفصل التعسفي إستناداً إلى أن هذا الأخير قد طرد من وظيفته ، لمصلحة غيره ، بحجة غير صحيحة هي إعادة تنظيم المشروع التي لا وجود لها » (نقض فرنسي ٢١ يوليو سنة ١٩٦٥ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٥٥ ، ص ٨٢٧) ، ولو كان صاحب العمل يعلم بكذب المبرر الذي إدعاه (نقض فرنسي ٢١ يونيو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٥٦ ، ص ٨٢٧) ، لأن الإدلاء بمبرر غير صحيح لا يكشف عن نية الإضرار ، ولا عن خفة ملومة (نقض فرنسي ٣١ يناير سنة ١٩٦٨ ، المجموعة السابقة ، رقما ٢٠٥٧ — ٢٠٥٨ ، ص ٨٢٧) . ولا يكفي ، تبعاً لهذا ، تغير مبرر الفصل ، الذي يدلي به صاحب العمل ، لإثبات خطئه ، ويكون تعسفاً فيه (نقض فرنسي ٢٨ يونيو سنة ١٩٦٧ ، المجموعة السابقة ، رقم ٢٠٥٩ ص ٨٢٧) . « فالمبرر غير الصحيح ، أو غير الكامل ، الذي لا يلحق ضرراً بالعامل المفصول لا يمكن إعتباره مشوبا بالغش ، متى كان السبب الحقيقي لفصله بريئا عن سوء قصد صاحب العمل وكل خطأ منه ، في إستعمال حقه في إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة »(نقض فرنسي ٢٩ أبريل سنة ١٩٧١ ، جازيت دي پاليه ١٩٧١ ، الفهرس التحليلي ، جزء ٢ ، عقد العمل ، رقم ١٦٣ ص ١٢٣) . ويقع على العامل عبء إثبات الغش الذي يشوب المبرر الذي إدعى به لفصله (نقض فرنسي ٤ يوليو سنة ١٩٦٧ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٠٦٠ ، ص ٨٢٧)« ويكون عليه ، وهو المدعي بالتعويض عن التعسف في فصله ، أن يثبت ليس فقط عدم صحة المبررات التي إحتج بها ، ولكن ، كذلك ، أنها تخفي نية سيئة ، وأن المبررات الحقيقية تعسفية » (إستئناف پاريس ١٣ نوفمبر سنة ١٩٦٨ ، دالوز ١٩٦٩ ، مختصر ، ص ٤٨ ؛ وأنظر أيضا في كل ذلك كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٣ ، والأحكام المشار إليها ص ٣٨١ ، هامش ٢) . ويتفق هذا القضاء مع القواعد التي طبقها في عبء الإثبات . ذلك أن إقامة مسئولية صاحب العمل عن التعسف في الفصل على عدم صحة المبرر الذي إحتج به ، معناه إلقاء عبء إثبات هذا المبرر على عاتقه ، ليتخلص من تلك المسئولية ، حين أن عبء إثبات الخطأ ، الذي يكون التعسف يقع على العامل ، المدعي في دعوى التعويض (كامير لانك ، المرجع السابق) .

(٧) مصالحات پاريس ٣٠ أكتوبر سنة ١٩٣٥ ، دالوز الأسبوعي ١٩٣٦ ، مختصر ، ص ١٤ .

الحكم بالتعويض على وقوع الفصل « دون مبرر مقبول »(٨)، أو على إنعدام « كل مبرر للفصل »(٩)، بغير أن ينسب إلى صاحب العمل « واقعة تكوّن خطأ إرتكبه في إستعمال الحق الثابت له في فصل العامل »(١٠)، ولا أن يستند إلى عدم ثبوت خطأ في جانب العامل(١١)، لأن إنتفاء الخطأ في جانب هذا الأخير « لا يستتبع ثبوت خطأ في جانب صاحب العمل »(١٢) ، أو إلى ثبوت قيام العامل ، على أكمل وجه ، بالعمل المنوط به(١٣)، لأن حسن وفائه بالتزامه لا ينشيء له حقاً في البقاء لدى صاحب العمل .

على أن توسع القضاء في تحديد التعسف لم يكن عديم الأثر على تطبيق القواعد الخاصة باثباته . وقد أدى هذا التوسع إلى إعتبار الفصل تعسفياً إذا لم تبرره مصلحة صاحب العمل أو قصور العامل ، خطأ أو عجزاً(١٤)، حيث

(٨) نقض فرنسي ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ ، جازيت دي پاليه ١٩٣٠ —٢— ٨٥٢ .

(٩) نقض فرنسي ٢٢ أبريل سنة ١٩٦٦ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣١ ، ص ٨١٧ : « يستوجب النقض حكم قضاة الموضوع الذي يقضي لعامل قديم بالتعويض عن التعسف في فصله بالاكتفاء بإثبات عدم وجود أي مبرر للفصل ، دون أن يكشف عن خطأ لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة » .

(١٠) نقض فرنسي ١٨ مارس سنة ١٩٣٠ المشار إليه .

(١١) نقض فرنسي ٢١ يونيو سنة ١٩٦٧ جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٩٣٦ ، ص ٨٢٢ ؛ وعلى الخصوص نقض فرنسي ٢٠ مارس سنة ١٩٤٥ ، دالوز ١٩٤٥ ، قضاء ، ص ٢٦٨ : « لا يكفي ، ليكون للمستخدم حق في التعويض عن الفصل التعسفي ، أن يثبت أنه لم يرتكب أي خطأ ، بل يجب أن يثبت ، على عاتق صاحب العمل ، بطريقة إيجابية ، خطأ في إستعمال حق الإنهاء » .

(١٢) بلي Pelli المدنية ١٨ يناير سنة ١٩٥٢ ، دالوز ١٩٥٢ ، قضاء ، ص ١٨٧ .

(١٣) نقض فرنسي ١٧ نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دي پاليه ، الفهرس الخمسي السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٣٣ ، ص ٨١٧ .

(١٤) أنظر على وجه الخصوص سيبرڤ ، المرجع السابق ، ص ٧١ — ٧٣ ؛ شاريير ، المرجع السابق ، ص ٨٤ ؛ وجوسران ، روح الحقوق ونسبيتها ، فقرة ١٤٢ ؛ أنظر أيضاً طنطا الابتدائية ١٥ فبراير سنة ١٩٥٣ ، المحاماة ، السنة ٣٣ ، رقم ٧١٢ ، ص ١٥٨٩ ؛ وفي ظل التقنين القديم طنطا الكلية ١٢ يناير سنة ١٩٣٣ ، المحاماة ، السنة ١٣ ، رقم ٥٦٧ ، ص ١١٣٧ ؛ الإسكندرية الكلية ٣٠ يناير سنة ١٩٣٧ ، المحاماة ، السنة ١٨ ، رقم ٧٩ ، ص ١٦٣ ؛ إستئناف مختلط ٤ أبريل سنة ١٩٠٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٢ ، ص=

ينعدم ، أخذاً بالإصطلاح الجارى « المبرر المشروع » له(١٥)، وكذلك إذا كانت تلك المصلحة تافهة ، أو كان هذا القصور يسيراً(١٦)، حيث لايدعو « مبرر كاف» إليه(١٧). وإذا كان سهلاً على العامل ، فى بعض الاحيان، أن يقيم الدليل على « عدم كفاية » أسباب فصله ، كتفاهة المصلحة ، فى جانب صاحب العمل ، أو بساطة الخطأ ، فى جانب العامل ، فإن إثبات « إنعدام المبررات لفصله » ، متعذر عليه ، فى كل الأحوال ، تبعاً لوروده على واقعة سلبية غير محددة ، يستحيل إقامة الدليل عليها(١٨). لذلك ، نرى القضاء ، فى أحكام عديدة ، خروجاً على المبادىء العامة التى يستمر فى تأكيدها ، يحكم، للعامل ، بالتعويض عن التعسف ، إذا عجز صاحب العمل عن إثبات مادعاه إلى فصله(١٩)، أو إذا إتضح كذب إدعائه (٢٠) ، أو إذا كان المبرر الذى

=١٩٥ ؛ ١٧ مايو سنة ١٩٠٥، المجلة السابقة ، السنة ١٧ ، ص ٢٨١ ، الذى إعتبر واقعاً « فى وقت غير لائق » فصل العامل لرغبة صاحب العمل فى إستخدام عامل آخر بدله ؛ وفى القانون الفرنسى ، السين Seine التجارية ٧ أبريل سنة ١٩١١ ، دالوز ١٩١٣ —٥— ٤٢ ، الذى إعتبر تعسفياً فصل العامل لرغبة صاحب العمل فى إستخدام عامل آخر يتقاضى أجراً أقل .

(١٥) أنظر مثلا نقض فرنسى ٥ يناير سنة ١٩٦٨ المشار إليه .

(١٦) أنظر مثلا نقض فرنسى ١٨ يناير سنة ١٩٦٧ ، المشار إليه ؛ ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٩ ، مجموعة بران ، المشار اليها ، رقم ١٠٠ ، ص ٣٢٤ ، تعليق بران BRUN .

(١٧) كامير لا نك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٤ : وراجع سابقا ، فقرة ٢٩٨ .

(١٨) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق، فقرة ٦٣٨

(١٩) أنظر مثلا طنطا الابتدائية ١٥ فبراير سنة ١٩٥٣ المشار إليه ؛ السين التجارية ٧ ابريل سنة ١٩١١ المشار إليه .

(٢٠) أنظر مثلا نقض فرنسى ٦ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، دالوز ١٩٥٢ ، مختصر ، ص ٢٩ : « صاحب العمل الذى يفصل بعض عماله ، بحجة ضغط المستخدمين ، فى الوقت الذى يعين فيه بدلهم ، باستخدام عمال جدد ، يتخذ موقفاً مخادعاً ، يولد التزاماً بالتعويض » ؛ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٦٥ ، جازيت دى پاليه ، الفهرس الخمسى السابع عشر ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٥٤ ، ص ٨١٨ ؛ ١٠ أكتوبر سنة ١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ — ٢ — م ٢٧٥ : « قضاة الموضوع يستطيعون أن يعتبروا فصل رسام كان نتيجة خفة ملومة بعد أن تبينوا أن مبررات الفصل التى أحتج بها ، على التوالى (ضغط عدد العمال ، ثم الادعاء بعدم الكفاية المهنية) ، كانت غير صحيحة ، أوتعوزها الجدية » ؛ ٤ يوليو سنة=

إدعاه ، كذباً ، من شأنه الإساءة إلى العامل ، كاشفاً ، بهذا ، عن نية الإضرار بهذا الأخير ، التى كانت تجيش فى صدره(٢١) ، واضعاً ، فى الحقيقة ، على عاتق صاحب العمل عبء إثبات « المبرر المشروع » لفصل العامل .

٣٠٩ — جزاء التعسف فى الإنهاء : وجزاء مخالفة القواعد الموضوعية تعويض يدفعه العاقد المتعسف فى الإنهاء إلى العاقد الآخر ، الذى كان ضحيته ، يساوى « ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً »(١) ، ويشمل ، وفقاً للقاعدة العامة ، « ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب »(٢) . ويتعين ، من ثم ، للقضاء بالتعويض ، فضلا عن إثبات الخطأ ، الذى يتكون التعسف منه ، الضرر الذى كان نتيجة له(٣) .

ولم يحدد الشارع مقومات هذا التعويض ، بل ترك للقاضى سلطة تقديره . وقد كان ، فى المشروع التمهيدى ، إهتداء بالقانون الفرنسى(٤) ، نص يضع العناصر التى يسترشد بها القاضى فى تقدير هذا التعويض ، وهى « العرف الجارى ، وطبيعة الأعمال التى تم التعاقد عليها ، ومدة خدمة العامل أو المستخدم

١٩٧٣ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ١٨٨ ، ص ١٢٣ ؛ ٢٢ يناير سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ١ — م ٨١ .

(٢١) نقض فرنسى ٢ مايو سنة ١٩٧٤ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٤ — ٢ — م ١٩٩ ؛ وأنظر كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرتى ٢٠٦ ، ٢٢٣ .

فقرة ٣٠٩ :

(١) مادة ٦٩٥/٢ مدنى .

(٢) مادة ٢٢١/١ مدنى .

(٣) فكما أن وقوع ضرر للعامل نتيجة فصله لا يكفى لاستحقاقه تعويضاً ، بل يجب أن يثبت خطأ فى جانب صاحب العمل (نقض فرنسى ٢١ يوليو سنة ١٩٤١ ، دالوز التحليلى ١٩٤١ ، قضاء ، ص ٣٦١) ، فإن ثبوت خطأ فى جانب صاحب العمل لا يكفى للحكم للعامل بالتعويض بل يجب أن يثبت إصابته بضرر نتيجة له (قرب نقض فرنسى ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٧٢ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٣ ، الفهرس التحليلى ، جزء أول ، عقد العمل ، رقم ٢٢٢ ، ص ١٤٧) .

(٤) مادة ٦/٢٣ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى القديم (أدخلت بقانون ١٩ يوليو سنة ١٩٢٨) .

مع مقارنتها بسنه ، وما إستقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش ، وبوجه عام جميع الظروف التي قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مداه»(٥) . وقد ألغى النص فى لجنة المراجعة (٦). ولايؤثر إلغاؤه فى وجوب أن يسترشد به قاضى الموضوع فى تقدير التعويض ، لأن العناصر التى عددها تساهم ، على وجه اليقين ، فى تحديد الضرر الناشىء عن الفصل ، والذى يجب أن يكون التعويض مساوياً له(٧) . ولهذا ، كانت المحاكم ، فى ظل التقنين القديم ، تراعيها ، دون نص ، فى تقديره(٨) . « فالعرف الجارى » ، أو ، على وجه الدقة ، عادات المهنة أو البقعة(٩) ، تحدد حرفاً ، أو أعمالا ، معينة ، يتميز الإستخدام فيها بصفة الإستقرار ، أو يتسم بطابع عدم الإستقرار ، ويكون ، حسب الأحوال ، الضرر الناشىء عن الفصل جسيماً أو يسيراً . وكذلك ، لطبيعة الأعمال ، موضوع العقد ، مثل هذا الأثر ، فتكون أهمية المركز الذى يشغله المستخدم ، أو تخصصه ، ظرفاً يجعل عثوره على مركز ، أو عمل ، مثله ، شاقاً عليه. وقضى ، وفقاً لهذه الفكرة ، بأن التعويض ، الذى يستحقه المدرس ، يجب أن يشمل أجره طيلة العام الدارسى ، لأنه يستخدم عادة لمدة سنه دراسية ، ويصعب عليه العثور ، قبل بداية السنة الجديدة ، على عمل آخر(١٠) . كما أن المدة التى قضاها العامل فى الخدمة ، ومقدار سنه عند الفصل ، لها أثر كبير على قدر الضرر الذى يحيق به ، فلا يكون البحث عن عمل آخر يسيراً على العامل

---

(٥) مادة ٣/٩٦٢ من المشروع التمهيدى ؛ إنظر المذكرة الإيضاحية لمشروع تنقيح القانون المدنى ، جزء ٣ ، ص ٥٣٦ .

(٦) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٥ ، ص ١٧٢ — ١٧٣ .

(٧) أنظر ، فى التعويض عن التعسف فى الإنهاء ، ديران وفيتو ، جزء ٢ ، فقرات ٤٧٨ وما بعدها ؛ كامير لانك ، عقد العمل ، فقرات ٢٢٥ وما بعدها ؛ وبعد قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ تيسييه ، فقرات ٨٥٧ وما بعدها

(٨) أنظر ، مثلا ، إستئناف مختلط ٤ أبريل سنة ١٩٠٠ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ١٢ ، ص ١٩٥ .

(٩) جاء ، فى الترجمة الفرنسية لعبارة «العرف الجارى» ، كلمة «العادات «Usages» .

(١٠) إستئناف مختلط ٣١ دبسمبر سنة ١٩١٣ ، مجلة التشريع والقضاء المختلط ، السنة ٢٦ ، ص ١٣٣ .

المسن ، أو الذى قضى فى الخدمة وقتاً طويلاً ، يسره على العامل الشاب ، أو الذى قضى فيها فترة قصيرة(١١) . وقد يُسقط الفصل ، بمقتضى بند فى لائحة العمل ، حق العامل المفصول فى المعاش ، الذى تقرره له ، قبيل إستحقاقه ، بوقت قصير ، ويقضى النص المذكور بمراعاة ما دفعه العامل ، أو ما استقطع من أجره ، « لحساب المعاش » ، فى تقدير التعويض الذى يستحقه عن التعسف فى فصله ، حين تقضى المبادىء العامة بأن يراعى ، فى تقديره ، مايستحقه العامل فى المعاش ، لأن ماقد يدفعه العمل « لحساب المعاش » يمثل مافات العامل من كسب بفصله . وقد تؤثر ظروف أخرى فى قدر الضرر ، فيجب على القاضى أن يراعيها فى قدر التعويض عنه ، كنفقات فترة تدريبية طلبت منه قبل إستخدامه(١٢) ، ونفقات نقل محل إقامته من مدينة أخرى(١٢) وفقد مسكن ملحق بالوظيفة(١٣) ، وترك وظيفة سابقة بناء على إلحاح صاحب العمل(١٤) ، وكونه رب أسرة كبيرة(١٥) ، وأخيراً الوقت الذى وقع فيه تسريحه ، لأن فصل العامل فى فترة الركود ، مثلاً ، يلحق به ضرراً أكبر مما يحيق به حين فصله فى وقت النشاط الإقتصادى . على أن أظهر عناصر التعويض ، فى رأينا ، هما أجر العامل والمدة المحتملة لتعطله إلى حين عثوره على عمل جديد يساوى العمل الذى تركه . ويشمل التعويض ، فى النهاية ، الضرر الأدبى ، إذا أصاب العامل ضرر أدبى بفصله(١٦) .

---

(١١) أنظر ، مثلا ، نقض فرنسى ٢٢ أكتوبر سنة ١٩٧٥ ، جازيت دى پاليه ١٩٧٥ — ٢ — م ٢٧٩ .

(١٢) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٧ — ب .

(١٣) نقض فرنسى ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٦٣ ، مجلة الأسبوع القانونى ١٩٦٤ — ٤ — ١ (مشار إليه فى كامير لانك وج . ليون — كان ، ص ١٦٢ ، هامش ٦) .

(١٤) نقض فرنسى ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٤ ، ص ٤١١ .

(١٥) نقض فرنسى ٢ فبراير سنة ١٩٥٠ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٠ ، ص ١٧١ .

(١٦) أنظر ، مثلا ، إستئناف پاريس ٢٢ فبراير سنة ١٩٧١ ، جازيت دى پاليه ١٩٧١ — ١ — م ٧٣ .

والتعويض عن التعسف فى الفصل مستقل عن التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار(١٧) . وللعامل أن يجمع بينهما(١٧) . وليست له ، طبيعة الأجر ، لأنه تعويض عن ضرر لحق العامل ، لا مقابل عمل أداه(١٨) .

وكانت القواعد المتعلقة بالتعويض عن التعسف فى إنهاء العقد تتعلق بالنظام العام ، بنص صريح فى قانون العمل القديم ، فيما يتعلق بحقوق العامل(١٩). ولا يختلف الحكم فى ظل القانون الجديد ، رغم إلغاء هذا النص الذى كان يضفى عليها تلك الصفة ، لأن المادة ٦٩٥ من التقنين المدنى ، التى تنظم إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة ، وتقرر الجزاء على مخالفة قواعده ، متعلقة بالنظام العام ، بحسبانها نصاً يحمى إحدى الطوائف الضعيفة فى الجماعة(٢٠) ، وهى الطبقة العاملة . ويقع ، من ثم ، باطلا كل إتفاق ينزل العامل ، بمقتضاه ، عن حقه فى التعويض عن التعسف فى فصله ، أو يرضى بمبلغ أقل من قدر الضرر الذى لحقه منه ، وإن كان لاشك فى صحة الإتفاق على مبلغ يزيد عليه (٢١) ، — وهذا الإتفاق الأخير مجرد فرض نظرى — ، مع خضوعه لرقابة القضاء « إذا كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة »(٢٢) . أما الاتفاق على إعفاء العامل من المسئولية عن تعسفه فى إنهاء العقد ، أو تخفيف مسئوليته عنه ، فيعتبر إتفاقاً يرفع ، أو يخفف ، المسئولية العقدية ، فيجرى عليه حكمه(٢٣) . وكذلك الاتفاق على تحديد التعويض عن تعسف العامل فيه ، فيخضع لأحكام الشرط الجزائى(٢٤) .

---

(١٧) مادة ٢/٦٩٥ مدنى .

(١٨) كامير لانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٦ — ج .

(١٩) مادتا ٧٤ و ٢/٦ عمل قديم .

(٢٠) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ١٠٥ .

(٢١) قرب ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٧٩ .

(٢٢) مادة ٢/٢٢٤ مدنى ؛ انظر مؤلفنا فى الالتزامات ، المشار إليه ، فقرة ٣٨٨ .

(٢٣) مادة ٢/٢١٧ مدنى ؛ أنظر مؤلفنا فى الالتزامات ، المشار إليه ، فقرات ٢٠٤ مابعدها .

(٢٤) مادتا ٢٢٣ و ٢٢٤ مدنى ؛ أنظر مؤلفنا فى الالتزامات ، المشار اليه ، فقرات ٣٨٧ وما بعدها .

والشارع المصرى ، فى تحديده الجزاء على التعسف فى الفصل ، بالتعويض النقدى(٢٥) ، كان أميناً على مذهب القانون الفرنسى(٢٦) ، الذى تعرض لنقد الفقه (٢٧) ، لأن إعادة العامل، ضحية التعسف فى تسريحه ، إلى عمله ، أفضل طريقة لجبر الضرر ، الذى تنحصر غاية نظرية المسئولية المدنية فى تحقيقه. ولذلك بذلت، فى فرنسا ، محاولات لتقريرها تشريعياً (٢٨) ، وأخذ بها ، كما أشرنا ، جزئياً ، فى قانون ١٣ يوليو سنة ١٩٧٣ ، الذى أجاز للقاضى ، فى دعوى التعويض عن التعسف فى تسريح العامل ، « إقتراح » إعادته إلى عمله(٢٩) . وتقررت ، صراحه ، فى بعض القوانين المتقدمة ، كالقانون الألمانى ، الذى يخول لمحكمة العمل سلطة الحكم ببطلان الفصل ، وإعتبار علاقة العمل قائمة، رغم قرار صاحب العمل به(٣٠) .

وليس ، فى القانون ، عندنا ، ما يمنع القاضى من الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله ، لأن المبادىء العامة تقضى به ، بحسبانه تنفيذاً عينياً لالتزام صاحب العمل ، ولايوجد نص خاص يحول دونه ، كالمادة ١١٤٢ من المجموعة المدنية الفرنسية ، — وتقضى بأن « كل إلتزام بعمل أو بإمتناع عن عمل يتحول إلى تعويض فى حالة عدم تنفيذ المدين له » — ، التى تستندإليها محكمة النقض الفرنسية لرفض الحكم باعادة العامل إلىعمله(٣١) . ولذلك ، يجوز للعامل أن يطلب ، إلى المحكمة ، بدلاً من التعويض ، الحكم بإعادته إلى عمله،

---

(٢٥) مادة ٢/٩٦٥ مدنى .

(٢٦) مادة ٤/٢٣ من تقنين العمل الفرنسى القديم .

(٢٧) ديران وڤيتو ، جزء ٢ ، فقرة ٤٨٠ ؛ أوتييه ، المرجع السابق ، فقرة ١٣٨ ؛ وقرب ريڤيرو وساڤاتييه ، ص ٤٦٨ — ٤٦٩ .

(٢٨) أنظر فى ذلك ، كاميرلانك ، عقد العمل ، فقرة ٢٢٥ .

(٢٩) راجع سابقا ، فقرة ٢٨٣ ، ص ١٠٢٧ وما بعدها .

(٣٠) مادة ٢ من قانون ١٠ أغسطس سنة ١٩٥١ فى شأن الحماية من التسريح (أنظر ترجمة إلى الفرنسية لهذا القانون فى إرلان ، المرجع السابق ، ص ٢٥٩ ما بعدها ؛ وكذلك سابقا ، فقرة ٢٨٣ ، ص ١٠٣٥ وما بعدها) .

(٣١) نقض فرنسى ٢٧ نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، مجلة القانون الإجتماعى ، سنة ١٩٥٣ ، ص ١٠١ ؛ ٢٣ مارس سنة ١٩٥٣ ، المجلة السابقة ، ص ٤١٥ ؛ أنظر كذلك كاميرلانك ، المرجع السابق ، والأحكام المشار اليها ص ٣٨٥ ، هامش ١٠ .

ويتعين ، على المحكمة ، متى ثبت لها التعسف فى فصله ، أن تجيبه إلى طلبه ، فى غير المشروعات الصغيرة التى يعمل فيها صاحب العمل بنفسه مع بعض معاونين له ، أو الوظائف الكبيرة فى المشروعات الأخرى ، حيث تحول دونه الصلات المباشرة بين صاحب العمل والعامل ، والتى يؤدى فقد الثقة بينهما إلى تعذر إستمرارها(٣٢) ، حين يكون « تنفيذ الإلتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم »(٣٣). ويقطع بجواز الحكم بإعادة العامل المفصول إلى عمله ، وعدم تنافره ، فى الطبيعة ، مع علاقات العمل ، أن الشارع أوجبه بنص صريح ، كما سنرى ، فى حالة فصل العامل لأسباب تتعلق بنشاطه النقابى(٣٤) . ومع ذلك ، قضت محكمة النقض أن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل ذى المدة غير المحددة ، بإرادته المنفردة ، « تنقضى به الرابطة العقدية » ، ولو إتسم بالتعسف » ، ولا يرتب للعامل ، إلا الحق فى تعويض الضرر الذى لحقه منه ، وأن لجواز إعادة العامل الذى يفصل لنشاطه النقابى ، إلى عمله ، وفقاً للمادة ٧٥ من قانون العمل القديم ، صفة إستثنائية ، ونقضت الحكم الذى قضى ، خارج نطاق الإستثناء ، بإعادة العامل المفصول إلى عمله (٣٥) . وهذا القضاء ، فى نظرنا ، محل شك كبير .

٣١٠ — دعوى التعويض عن الفصل بلا مبرر : جواز الحكم ، مؤقتاً ، « بوقف تنفيذ الفصل » إلى حين الحكم ، موضوعياً ، فى الدعوى ، إجراءات الحصول على هذا الحكم : أجيز للعامل ، الذى يفصل بغير مبرر ، أن يطلب ، على حد تعبير النصوص ، « وقف تنفيذ هذا الفصل » (١) ، حتى يقضى له فى

---

(٣٢) ديران وڤيتو ، المرجع السابق .

(٣٣) مادة ١/٢١٣ مدنى .

(٣٤) مادة ٤/٦٦ عمل . ولا يجوز تفسير هذا النص ، عن طريق الاستنتاج العكسى ، للقول بتحريم إعادة العامل المفصول إلى عمله فى غير هذه الحالة ، لأن حكمه مجرد تطبيق للقواعد العامة ، ويتعين إعتباره تأكيدا لها ، فى هذه الحالة ، حكمته جريان القضاء على نقيضها .

(٣٥) نقض ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٥٩ ، ص ٢٨٣ ؛ ٢١ يناير سنة ١٩٧٩ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، ص ١٢٩ .

فقرة ٣١٠ :

(١) مادة ١/٦٦ عمل .

دعوى التعويض عنه ، فيتقاضى أجره فى أثناء نظر الدعوى ، ويكون قد تدبر أمره ، وحصل على عمل جديد وقت الحكم له فيها(٢) . وقد تقررت هذه القواعد ، لأول مرة ، بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ ، الذى أضاف إلى المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ مادة جديدة ، هى المادة ٣٩ مكرر ، التى نقلت أحكامها إلى المادة ٧٥ من قانون العمل القديم ، بعد تعديل فى بعض الأحكام ، وتغيير طفيف فى الصياغة ، ثم إلى المادة ٦٦ من القانون الجديد .

وقد وضعت إجراءات سريعة ضماناً لتقرير وقف تنفيذ الفصل فى الوقت المناسب ، ومواعيد قصيرة ضماناً للحكم ، دون تأخير ، فى دعوى التعويض عن الفصل بلا مبرر(٣) .

— يقدم طلب وقف تنفيذ الفصل بلا مبرر إلى مكتب العمل ، الذى يقع محل العمل فى دائرة إختصاصه ، « خلال مدة لاتجاوز أسبوعاً من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل »(٤) . ويجب أن يقدمه العامل(٥) ، وليس للنقابة ، التى يكون العامل عضواً فيها ، أن تنوب عنه فى تقديمه(٦) ، لأن غرض النقابة ينحصر فى رعاية المصالح الجماعية للعمال ، فلاصفة لها فى مباشرة حق للعامل(٧) . ويقوم مدير مكتب العمل بإتخاذ « الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً »(٨) .

— على مكتب العمل ، إذا فشل فى تسوية النزاع ودياً ، « أن يحيل الطلب خلال مدة لاتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه ، إلى قاضى الأمور المستعجلة بالمحكمة التى يقع فى دائرتها محل العمل ، أو قاضى المحكمة الجزئية المختص .

---

(٢) قرب المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ .

(٣) أنظر المذكرة الإيضاحية المشار إليها .

(٤) مادة ١/٦٦ عمل؛ وقرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٩ .

(٥) مادة ١/٦٦ عمل .

(٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥٥٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ أول ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٩١٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ١١ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٣٦٦ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٧) قارن شئون العمال الجزئية بالقاهرة أول ديسمبر و ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، المشار إليهما .

(٨) مادة ١/٦٦ عمل ؛ والقرار الوزارى رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه .

بشئون العمل بوصفه قاضياً للأمور المستعجلة فى المدن التى أنشئت أو تنشأ بها هذه المحاكم »، على أن « تكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصاً للنزاع ، وحجج الطرفين ، وملاحظات (مكتب العمل) » (٨) :

وقد ثار النزاع ، أمام القضاء ، حول طبيعة هذه الإجراءات ، ونوع المواعيد المحددة بها ، وعلى وجه الخصوص حول الجزاء ، الذى يترتب على مخالفة هذه الإجراءات ، برفع الدعوى بوقف تنفيذ الفصل ، مباشرة ، إلى المحكمة المختصة ، دون التقدم بطلبه إلى مكتب العمل ، أو تجاوز الميعاد الذى يجب تقديم الطلب خلاله إلى مكتب العمل ، وهو أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل ، للعامل ، بفصله « بكتاب مسجل » .

فمن حيث الإجراءات ، ذهبت بعض الأحكام إلى وجوب التقدم بطلب وقف تنفيذ الفصل إلى مكتب العمل الذى يقع محل العمل فى دائرة إختصاصه. فإذا رفعت به الدعوى إلى المحكمة المختصة ، مباشرة ، كانت غير مقبولة شكلا « لرفعها بغير الطريق الذى رسمه القانون »(٩) ، لأن الشارع ، بتقريره تقديم الطلب إلى مكتب العمل ، قصد أن يقوم رجاله بتسوية النزاع بين طرفى العقد ودياً ، بحيث لايعرض ، على القضاء ، إلا إذا فشل هؤلاء فى تسويته ، فيكون فى اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة تفويتاً لغرضه(١٠) . إنما قضت أغلب الأحكام ، وأيدتها محكمة النقض(١١) ، بأن القصد ، من تلك الإجراءات ، رعاية العامل ، وبالتالى لاتمنعه من إقامة الدعوى بطلب وقف تنفيذ الفصل بتكليف صاحب العمل بالحضور ، أمام المحكمة المختصة ، مباشرة ، لأن « الأصل هو أن ترفع الدعوى بإعلان بتكليف بالحضور ، والاستثناء هو التوجه لمكتب العمل ، وللعامل الخيار بين أى الطريقين »(١١) . فإذا تقدم العامل بطلبه إلى

---

(٩) القاهرة الابتدائية ١٦ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٩٢١ لسنة ١٩٥٣ تجارى كلى ، (حكم غير منشور) .

(١٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٨٥١ لسنة ١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٤٨٥٢ لسنة ١٩٥٤ و ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٥٧٥ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(١١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة =

مكتب العمل ، وأغفل رجاله إحالته إلى المحكمة المختصة ، يكون له ، بالأولى ، أن يرفع دعواه أمام المحكمة المختصة بوقف تنفيذ الفصل (١٢) . ونرى أن الصواب فى جانب القضاء الأول ، للحجة التى إستند إليها ، فإذا لجأ العامل ، مباشرة ، إلى المحكمة ، كانت دعواه غير مقبوله (١٣) . إنما ليس لمدير مكتب العمل ، إزاء الطلب ، سلطة تقديرية ، ويتعين عليه ، إذا فشل فى « تسوية النزاع ودياً » ، كما ورد فى المادة ١/٦٦ ، أن يحيل الطلب إلى القاضى المختص بنظره ، ويكون للعامل ، إذا تراخى فى إحالته ، أن يعلن به صاحب العمل أمام المحكمة مباشرة ، وتكون ، حينئذ ، دعواه مقبوله .

وفيما يتعلق بميعاد تقديم الطلب إلى مكتب العمل ، ذهبت أحكام كثيرة إلى أن الأسبوع ، الذى يجب تقديمه خلاله ، ميعاد يجب ، حتماً ، مراعاته ، لأن الشارع قصد ، بتحديده ، أن يبادر العامل ، الذى يفصل بغير مبرر ، إلى تقديم طلبه إلى مكتب العمل ، فإذا تراخى فى تقديمه ، كان غير جدير بحماية القانون ، وتعين الحكم بعدم قبوله شكلاً ، ولايكون له سوى رفع الدعوى بطلب التعويض عن فصله بلا مبرر (١٤) . وإستخلص القضاء ، فى أحكام أخرى ، من

=١٩٥٤ ؛ وانظر أيضاً : ٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣١٩٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٦ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعويين رقم ٤٢٦٩ ورقم ٤٦٥٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٥ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٠٦٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ و٣ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) ؛ نقض ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٥٩ ، ص ٢٨٣

(١٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٥ سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤١٥٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٦٤٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ و٥ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٢٨ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة)

(١٣) قارن الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، فقرة ٣٨٥ .

(١٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٥ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٥٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٧٢٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٧٢٨ لسنة ١٩٥٤ ، ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٣٧٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٩١٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٧ فبراير لسنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٥٠٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٠ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى=

« صيغة » النص « التقريرية البحتة » ، أن المواعيد الواردة فيه « مواعيد تنظيمية » لم يرتب الشارع ، على تجاوزها ، جزاء ما ، وبالتالى لايسقط حق العامل فى طلب وقف تنفيذ فصله إذا تقدم به إلى مكتب العمل بعد الميعاد المنصوص عليه(١٥) . ومع ذلك ، يعتبر طلب العامل طلباً مستعجلا ، يستهدف به العامل الحصول على ما يسد حاجاته إلى أن يقضى فى موضوع النزاع ، فيجب عليه التقدم به عقب فصله ، أو بعده بوقف قريب ، أما إذا أغفل المطالبة به مدة طويلة ، دون عذر مقبول(١٦) ، أو تخلف عن الحضور أمام المحكمة دون عذر مقبول وتراخى عن تجديد دعواه(١٧) ، فإن « صفة الإستعجال » تزول عن الدعوى ، ويرتفع ، من ثم ، عن القاضى المستعجل إختصاصه بنظرها(١٨) . ولايبرر هذا القضاء ، فى نظرنا ، إلا الرغبة فى حماية العامل ، لقصر الميعاد الذى يجب عليه أن يقدم فيه طلب وقف تنفيذ الفصل إلى مكتب العمل ، ولكنه لايستند ، فى الحقيقة ، إلى أساس قانونى .

= رقم ٧٥٧٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٢٨ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٩٢٦ لسنة ١٩٥٥ ؛ و ٢٦ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٣٢٦ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) . على أن هذا الميعاد لا يبدأ إلا من تاريخ إخطار العامل بفصله بخطاب موصى عليه . فإذا لم يخطر العامل بخطاب موصى عليه لايبدأ الميعاد الذى يجب عليه تقديم الطلب فيه إلى مكتب العمل ، ولا يجوز لصاحب العمل ، بالتالى ، أن يدفع بعدم قبول الدعوى ولو تقدم العامل بطلبه بعد فوات سبعة أيام من تاريخ فصله (أنظر شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٣٢٤ لسنة ١٩٥٣ ؛ و ١٩ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٦٢٩ لسنة ١٩٥٣ (حكمان غير منشورين) .

(١٥) القاهرة الإبتدائية ٢٠ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٨٠ لسنة ١٩٥٥ تجارى ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٢٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٣ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٤ (أحكام غير منشورة) .

(١٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٦٥٧ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(١٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٣٩ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشور) .

(١٨) أنظر الحكمين المشار إليهما فى الهامشين السابقين

— « على قلم كتاب المحكمة أن يقوم ، فى ظرف ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة ، بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفذ فى ميعاد لايتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة . ويخطر بها العامل وصاحب العمل (ومكتب العمل) » ، على أن يكون الإخطار « بكتاب مسجل » ، وترفق به صورة من مذكرة مكتب العمل (١٩) .

— « وعلى القاضى أن يفصل فى طلب وقف التنفيذ فى مدة لاتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة »(٢٠) ، و « أن يحيل القضية إلى المحكمة المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل ، أو المحكمة المخصصة لنظر شئون العمال فى المدن التى توجد بها هذه المحاكم »(٢٠) ، لتفصل فى موضوع النزاع « على وجه السرعة خلال مدة لاتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة »(٢٠) .

ولم يثر أدنى شك فى أن المواعيد المحددة لإحالة الطلب إلى المحكمة ، أو لتحديد جلسة لنظره ، أو لصدور الحكم ، مستعجلا أو موضوعياً ، فى الدعوى ، هى « مواعيد تنظيمية » لايترتب ، على مخالفتها ، جزاء ما ، وعلى الخصوص لاينبنى على تجاوزها عيب فى الحكم الذى يصدر فى الدعوى المستعجلة بطلب وقف تنفيذ الفصل ، أو فى الدعوى الموضوعية بطلب التعويض عن « الفصل بلا مبرر »(٢١) ، حتى فى مذهب القضاء الذى يرتب على تجاوز ميعاد السبعة أيام ، المحددة لتقديم الطلب إلى مكتب العمل ، عدم قبول الدعوى(٢٢) .

---

(١٩) مادة ٦٦/٢ عمل ؛ والقرار الوزارى رقم ١٣٤ المشار إليه .

(٢٠) مادة ٦٦/٣ عمل .

(٢١) نقض أول يناير سنة ١٩٥٩ ، المجموعة الرسمية ، السنة ٥٩ ، رقم ٣٣ ، ص ٦٢ : « إن المادة ٣٩ مكرر (المقابلة للمادة ٦٦ عمل) التى أوجبت على المحكمة الفصل فى النزاع الذى يقوم بين العامل ورب العمل فى مدة لا تزيد على شهر من بدء نظره إنما وضعت قاعدة تنظيمية للحث على سرعة الفصل فى النزاع ، وليس من شأن الإخلال بهذه القاعدة أن يلحق البطلان بالحكم لصدوره بعد مدة شهر » ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٣٣ ، والدعوى رقم ٢١٧١ ، لسنة ١٩٥٤ عمال ؛ و ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٥٢ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٢٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة فى ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤٢٤٥ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشور) .

وقد نص على أن الحكم « فى طلب وقف التنفيذ » يكون نهائياً . وقد قصر القضاء هذا النص ، خلافاً لظاهر معناه ، على الأحكام التى تفصل فى موضوع الطلب بقبوله أو رفضه ، وأجاز ، من ثم ، إستئناف الحكم الذى يصدر « بعدم قبول الطلب شكلاً لتقديمه إلى مكتب العمل بعد الميعاد »(٢٣) فى الأحكام التى تقضى به ، أو بعدم إختصاص المحكمة بنظره(٢٤) ، أو ، إذا وقع بطلان فى الإجراءات أثر فى الحكم ، وفقاً للمادة ٢٢١ من تقنين المرافعات ، ولو كان صادراً فى موضوع الطلب(٢٥) .

ويعتبر طلب وقف تنفيذ الفصل « دعوى مستعجلة » ينظر فيها القاضى المختص على هذا الاعتبار . فحكمه لا يمس أصل الحق فى وجود « مبرر مشروع » لفصل العامل أو عدم وجوده ، ولا يقيد محكمة الموضوع عند الفصل فى دعوى التعويض عن الفصل بغير مبرر ، أو فى طلب إعادة العامل إلى عمله حين يجب ، بنص القانون ، الحكم به(٢٦) . وتتميز سلطة القاضى ، إزاء ذلك الطلب ، فى الجملة ، بكل ما يميز سلطة « قاضى الأمور المستعجلة » من وجوب عدم التعمق فى بحث الموضوع ، وعدم تأسيس قضائه على نتيجة بحثه فى أصل الحق(٢٧) . بل يبنى قضاءه ، فى طلب وقف تنفيذ الفصل ، على ما يستشفه فى

---

(٢٣) القاهرة الابتدائية ١٨ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٥ لسنة ١٩٥٥ ؛ وأنظر فى عكس ذلك القاهرة الابتدائية ٣٠ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥١ لسنة ١٩٥٥ ، (حكمان غير منشورين) .

(٢٤) القاهرة الابتدائية ٣٠ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٢٤ لسنة ١٩٥٤ تجارى عمال مستأنف ؛ و٣٠ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٠٤ لسنة ١٩٥٥ ، (حكمان غير منشورين) .

(٢٥) القاهرة الابتدائية ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٩ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٢٧ لسنة ١٩٥٤ تجارى عمال مستأنف ؛ وأنظر مثلا لهذه الحالة فى القاهرة الابتدائية ١٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٣ ، (أحكام غير منشورة) .

(٢٦) أنظر لاحقاً ، فقرة ٣١٣ .

(٢٧) راجع فى ذلك المرحوم الدكتور محمد حامد فهمى ، المرافعات المدنية والتجارية ، طبعة سنة ١٩٤٠ ، فقرات ١٤٢ ومابعدها .

« ظاهر الأوراق » من وجود مبرر لفصل العامل أو إنعدامه (٢٨) . وكثيراً مابُنى الحكم بوقف تنفيذ الفصل على « ملاحظات مكتب العمل ورأى مديره »(٢٩)، أوعلى كذب إدعاء صاحب العمل وتناقض ما أبداه لتبرير فصل العامل(٣٠)،أو على تخلفه عن الحضور، أمام المحكمة، لدفع الدعوى(٣١)، وعلى وجه الخصوص على عجزه عن إثبات ما إدعاه لتبرير فصل العامل(٣٢).

---

(٢٨) أنظر مثلا شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٥٤؛ و ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٥٨٣١ لسنة ١٩٥٤، (حكمان غير منشورين) .

(٢٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢ مايو سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ١٥٩٥ لسنة ١٩٥٤؛ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٦٥٧٦ لسنة ١٩٥٤، والدعوى رقم ٦٥٨٠ لسنة ١٩٥٤؛ وأول ديسمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٦٧٣٦ لسنة ١٩٥٤، والدعوى رقم ٦٧٣٩ لسنة ١٩٥٤، (أحكام غير منشورة) .

(٣٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ يونيو سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٦٧٨ لسنة ١٩٥٣؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٣٦٧٨ لسنة ١٩٥٣؛ ١٢ سبتمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٢٩٧٤ لسنة ١٩٥٣؛ ٢٨ يناير سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٥٥١٢ لسنة ١٩٥٣؛ ١٢ مايو سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ١٩١٦ لسنة ١٩٥٤؛ ٣١ مايو سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٢١٩٧ لسنة ١٩٥٤؛ ٢٥ أغسطس سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ١٧٩١ لسنة ١٩٥٤، والدعوى رقم ٢٤٨٠ لسنة ١٩٥٤؛ و ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥، الدعوى رقم ٧١٥٦ لسنة ١٩٥٤؛ وأنظر أيضاً شئون العمال الجزئية بالإسكندرية ٢٣ أغسطس سنة ١٩٥٥، الدعوى رقم ١٣٦٨، والدعوى رقم ١٣٦٩ لسنة ١٩٥٥ (أحكام غير منشورة).

(٣١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ يوليو سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٧٤٢ لسنة ١٩٥٣؛ ٢٨ يوليو سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ١٣٩٥ لسنة ١٩٥٣؛ ١٦ سبتمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٢٤٣٤ لسنة ١٩٥٣؛ ٢٣ ديسمبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٤٥٣١ لسنة ١٩٥٣؛ ١٠ يناير سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٥٥٧٦ لسنة ١٩٥٣؛ ١٤ أغسطس سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٤٣٥٤ لسنة ١٩٥٤؛ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٦٥٨٠ لسنة ١٩٥٤؛ ٢٤ نوفمبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ٦٦٨١ لسنة ١٩٥٤؛ والدعوى رقم ٦٦٨٩ لسنة ١٩٥٤؛ و ١٦ مارس سنة ١٩٥٥، الدعوى رقم ١٠٠١ لسنة ١٩٥٥، (أحكام غير منشورة) .

(٣٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ يونيو سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٦٧٨ لسنة ١٩٥٣؛ ٢١ يونيو سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ٨٥٢ لسنة ١٩٥٣؛ ١١ أغسطس سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم ١٨٠٦ لسنة ١٩٥٣؛ ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٥٣، الدعوى رقم =

ولكنه بُنى ، فى حالات أخرى ، على ما رئى ، فى « ظاهر الأوراق » ، من وقوع الفصل دون مبرر مشروع ، أو مبرر كاف ، كفصل العامل ، لاتهامه بتحريض العمال على الإضراب دون إبلاغ السلطة المختصة(٣٣) ، أو لاتهامه بجريمة سرقة ، فى محل العمل ، دون إنتظار لنتيجة المحاكمة الجنائية(٣٤) ، أو رغم صدور حكم ببراءته(٣٥) ،

= ١٩٦٠ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١٧ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤٣٠٧ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢٠ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥١٣١ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٢٣٢ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٥١٦ لسنة ١٩٥٣ والدعوى رقم ٤٨٢٦ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٢٢٩ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٣٠٨ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢٠ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٨٥٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٠٨٥ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٧ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٠٥٨ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١٢ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٠٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥٠٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٠ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٥٥٤ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٣٠ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢١ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٥٢٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٥ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤١٢٨ لسنة ١٩٥٤ ، والدعوى رقم ٤٢٧٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٨ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٥٣٣ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦١٣٥ لسنة ١٩٥٤ ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٣٧٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣١ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٠٥٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ وقارن ٢ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ ؛ وأنظر فى عكس ذلك شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٣ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١١٤٩ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٩٢٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٧ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٦١ لسنة ١٩٥٥ ؛ و ١٩ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٤٢٢ لسنة ١٩٥٥ ، التى رفضت وقف تنفيذ الفصل لعجز العامل عن إثبات التعسف فى فصله ، (أحكام غير منشورة) .

(٣٣) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٨ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٢٣٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ١٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٥٣ (حكمان غير منشورين) .

(٣٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٩٣٢ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(٣٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥٠٣٦ لسنة ١٩٥٣ ؛ و ٧ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٦٣ لسنة ١٩٥٤ (حكمان غير منشورين) .

أو فصل العامل لنشاطه النقابى (٣٦) . أو لدافع غير مشروع (٣٧) ، أو لغيابه . خلافاً لما يقضى به القانون (٣٨) ، أو لتقصير يسير نسب إليه (٣٩) ، أو لاعتداء يسيط صدر منه على رئيس الإدارة بالمنشأة (٤٠) . وكذلك فصل العاملة لزواجها (٤١) . أو لخطأ فى تقدير سنه (٤٢) ، أو فى تطبيق أحكام القانون

---

(٣٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٨ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٤٠٤ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشور) .

(٣٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعويان رقم ١٩٣٣ ورقم ٢١٧١ لسنة ١٩٥٤ : فصل مستخدمين بجمعية الإسعاف بقصد «التنكيل بمن أساءوا إلى سمعة المدير السابق للقسم الطبى ، وهو شقيق ممثل الجمعية ، باتهامه بأنه كان على علاقة برئيسة الممرضات ، وأنه حاول إغراء ممرضة اخرى » (حكم غير منشور) .

(٣٨) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٢ سبتمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٤٧٢ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١٦ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٨٨ لسنة ١٩٥٣ المشار إليه ؛ و ٢٣ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٣٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٠٥ لسنة ١٩٥٤ . كان المدعى فى هذه القضية مدرساً وفصل لغيابه يوماً واحداً خلال عام كامل ، ولتأخره خلاله عن العمل ١٧ مرة لم يتعد تأخره فيها الساعة الثامنة صباحاً ، ولم يقدم صاحب العمل ما يدل على إنذاره لهذا الغياب ؛ وقارن ٨ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٦٠ لسنة ١٩٥٤ الذى قضى بوقف تنفيذ فصل سائق السيارة على أثر إتهامه فى جنحة إصابة خطأ قبل أن يفصل فى الدعوى العمومية ، (حكمان غير منشورين) .

(٤٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٥ سبتمبر سنة ١٩٥٤ الدعوى رقم ٤٢٠٣ لسنة ١٩٥٤ . والاعتداء الذى نسب إلى العامل المفصول هو محاولته تمزيق محضر تحقيق كان يحرره رئيس الإدارة بالمنشأة ، ولم تعتبره المحكمة إعتداء جسيما يجيز لصاحب العمل فصله طبقاً للمادة ٤٠/١٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، المقابلة للمادة ٩/٦١ عمل . وأنظر أيضا شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢٩ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٣٥٠٥ لسنة ١٩٥٣ عمال (فصل العامل لتشاجره مع أحد زملائه) ، (حكمان غير منشورين) .

(٤١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٤ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٨٣٤ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(٤٢) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٧٧٤ لسنة ١٩٥٣ : فصل مستخدم على تقدير أن سنة بلغت ٦٥ سنة ، وهى السن المحددة فى لائحة العمل لانتهاء عقد العمل ، فى حين أن سنه ، حسب تقدير الطبيب الشرعى ، لا تتجاوز ٦٣ عاما ، (حكم غير منشور) .

عليه(٤٣) . أما إذا ابان ، فى « ظاهر الأوراق » ، قيام مبرر لفصل العامل(٤٤) ، أو وقع فصله فى فترة الاختبار(٤٥) ، أو لانتهاء العمل الذى إستخدم لأدائه(٤٦) ، أو لإنقضاء المدة المحددة فى العقد(٤٧) ، أو « للوفر » نظراً لخسارة تحقيق بالمشروع(٤٨) ، أو لخطأ جسيم فى جانب العامل(٤٩) ، أو لصدور الإنهاء من

---

(٤٣) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٨ أكتوبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٩٦٣ لسنة ١٩٥٣ : فصل مدرسة فى كلية ڤيكتوريا ، رغم قيامها بعملها على أكمل وجه ، بحجة عدم حصولها على المؤهلات العلمية التى نص عليها فى القرار الوزارى رقم ٧٩٨٩ بشأن تنفيذ أحكام القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٤٨ الخاص بتنظيم المدارس الحرة ، حين أن هذا القرار لا ينطبق إلا على المدرسين الذين لم تحسن تقارير المفتشين عنهم على خلاف الحالة بالنسبة للمدعية ؛ (حكم غير منشور) .

(٤٤) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٩٦ لسنة ١٩٥٥ ؛ ٨ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٠٥٤ لسنة ١٩٥٥ ؛ و١٩ يوليو سنة ١٩٥٣ الدعوى رقم ١١٦٨ لسنة ١٩٥٣ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٤ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٩٨٢ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٤ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٩٧٧ ، والدعوى رقم ١٩٧٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ وأول اكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨٤٦ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٦) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٤ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١١١٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٨٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ وأنظر ، مع ذلك ، حكماً غريباً لمحكمة مركز الجيزة فى ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ (الدعوى رقم ٦٤٥ لسنة ١٩٥٤) الذى ذهب إلى أن « قول المدعى عليه فى خطاب الفصل بإنتهاء العمل الذى كان يعمل به المدعون لا يعتبر مبرراً لفصلهم بدعوى « أن هذه الحالة لا تندرج تحت الحالات التى نص عليها القانون فى المادة ٤٠ منه على سبيل الحصر » ! (أحكام غير منشورة) .

(٤٧) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٢ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٠٦٣ لسنة ١٩٥٤ ؛ أول أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٥٥ ؛ و ١٢ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٦٣٥ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٨) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣٠ نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٤١٥ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١١ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٢٤١ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢٠ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٥١٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٠ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٥٠٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٠ لسنة ١٩٥٥ ؛ وقارن ٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٦٢٩٣ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٤٩) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٥ يوليو سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٩٢٨ لسنة =

جانب هذا الأخير(٥٠) ، أو باتفاقه مع صاحب العمل(٥١) ، تعين الحكم برفض طلب وقف تنفيذه .

— وعلى القاضى ، فى كل الأحوال ، كما أشرنا ، أن يحيل الدعوى إلى محكمة الموضوع لتحكم فيها . فلا يكون لرفض وقف تنفيذ الفصل أثر ما على حق العامل فى التعويض إذا رأى قاضى الموضوع أن فصله قد وقع بغير مبرر يجيزه .

أما إذا قضى بوقف تنفيذ الفصل « ألزم صاحب العمل فى الوقت ذاته أن يؤدى إلى العامل مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله »(٥٢) . فإذا تأخر الفصل فى الموضوع إلى ما بعد التاريخ الذى حُدد له ، وهو ، كما قدمنا ، « شهر من تاريخ أول جلسة »(٥٢) ، أجيز لصاحب العمل « بدلا من صرف الأجر للعامل أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل فى الدعوى(٥٢) » .

ويجب على محكمة الموضوع ، إذا قضت بالتعويض للعامل ، لفصله بغير مبرر ، أن تخصم المبالغ التى يكون قد حصل عليها هذا الأخير ، « تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة » ، من « مبلغ التعويض الذى تحكم له به ، أو أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له »(٥٣) ، كمكافأة نهاية الخدمة ، مثلاً ، إذا كانت ، إستثناء ، مستحقة له(٥٤) .

=١٩٥٣ ؛ ١٣ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٠٨٣ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤١٠٣ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١١ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٢٦٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٠٢٩ ، والدعوى رقم ٥٢٧٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٤٤٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣١ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٥٧١ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٧ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٧٥٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٩ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٠٣٧ لسنة ١٩٥٥ ؛ (أحكام غير منشورة) .

(٥٠) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٤ فبراير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٤٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٦ أكتوبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٢٤ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١١١٨ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة)

(٥١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٧ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٤١٤ لسنة ١٩٥٤ ، (حكم غير منشور) .

(٥٢) مادة ٦٦/٣ عمل .

(٥٣) مادة ٦٦/٤ عمل .

(٥٤) راجع سابقا ، فقرة ٢٣٧ .

« وتطبق القواعد الخاصة بإستئناف الأحكام المنصوص عليها فى القوانين المعمول بها على الأحكام الصادرة فى الموضوع ، ويكون ميعاد الإستئناف عشرة أيام ، وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لاتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة »(٥٥) .

٣١١ - التكييف القانونى للحكم « بوقف تنفيذ الفصل » : وإذا كانت عبارة النصوص صريحة فى أن موضوع الحكم المؤقت « وقف تنفيذ الفصل » ، بما يترتب عليه ، كما قدمنا(١) ، من إلزام صاحب العمل « بأداء أجر العامل إليه » ، فالحقيقة أن هذا الحكم يقتصر ، فى قصد الشارع ، على إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مؤقت ، يساوى أجر العامل ، إلى أن يقضى ، لهذا الأخير ، فى الدعوى الموضوعية ، بالتعويض النهائى عن فصله « بلا مبرر »(٢) . وهذا يفسر ، من ناحية ، أن إلزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل لا يبدأ منذ إعلانه بالحكم الواقف لتنفيذ الفصل ، حين يمكن ، تنفيذاً لهذا الحكم ، إعادة العامل المفصول إلى عمله ، بل يبدأ ، كما قدمنا(٣) ، من تاريخ فصل العامل ، فيمتد إلى وقت لم يؤد فيه هذا الإخير عملاً ، ومن ناحية أخرى ، أن الشارع ، كما قدمنا(٣) ، أوجب خصم المبالغ التى قبضها العامل ، أو التى أودعت خزانة المحكمة ، تنفيذاً للحكم المؤقت ، من مبلغ التعويض النهائى الذى يحكم به ، على صاحب العمل ، فى الدعوى الموضوعية ، عن فصله بغير مبرر . ولا يقدح ، فى هذا التكييف ، القول « بأن دعوى الموضوع كما تنتهى بالحكم بالتعويض ، قد تنتهى بإعادة العامل إلى عمله إذا كان فصله ، بسبب

---

(٥٥) مادة ٦/٦٦ عمل .

فقرة ٣١١ :

(١) راجع سابقا ، فقرة ٣١٠ .

(٢) أنظر ، فى هذا المعنى ، على الخصوص ، إستئناف القاهرة ٧ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٧٨١ سنة ٧١ قضائية (حكم غير منشور) .

(٣) راجع سابقا ، فقرة ٣١٠ .

نشاطه النقابى »(٤)، « وإعمال العقد على غير إرادة صاحب العمل »(٥) ، لأن الوضع القانونى ، المترتب على الحكم بإعادة العامل إلى عمله ، نشأ عن هذا الحكم ، ولم يكن له وجود قبل صدوره . بحيث تعتبر المبالغ التى تقاضاها العامل : تنفيذاً للحكم المستعجل ، تعويضاً عن فصله بلا مبرر ، حين تكون إعادته إلى عمله ، تنفيذاً للحكم فى الدعوى الموضوعية ، بمثابة « التنفيذ العينى »(٦) لالتزام صاحب العمل ، حماية للنظام النقابى الذى أراد الشارع إرساء قواعده . إنما لا يجوز القول ، كما ذهبت بعض الأحكام ، بأن المبلغ الذى يدفع للعامل ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، « نفقة مؤقتة » تساوى الأجر الذى كان يتقاضاه قبل فصله (٧) . لأن أصل الحق ، فى دعوى وقف تنفيذ الفصل ، وهو إنعدام المبرر لإنهاء العقد ، متنازع فيه بين الخصمين ، حين يجب ، فى دعوى المطالبة بنفقة مؤقتة ، أن يكون أصل الحق ، وهو السبب القانونى الذى بنى عليه طلبها ، غير متنازع فيه بين طرفى الدعوى(٨) . كما لا يجوز القول ، كما ذهبت أحكام أخرى ، بأن الحكم بوقف تنفيذ الفصل ، وأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله ، « هو إستمرار مؤقت للعقد » . على تقدير أن « وقف تنفيذ الفصل معناه وقف تنفيذ الفسخ وإبقاء العقد قائماً ، بصفة مؤقتة ، حتى يفصل فى دعوى الموضوع » ، لأن « المشرع وصف ما يلزم صاحب العمل بأدائه للعامل بالأجر . والإلتزام بدفع

---

(٤) أنظر لاحقا ، فقرة ٣١٣ .

(٥) القاهرة الجزئية لشئون العمال أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٩٧ لسنة ١٩٥٤ عمال (حكم غير منشور) .

(٦) أنظر لاحقا ، فقرة ٣١٣ .

(٧) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٣ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٥٧ لسنة ١٩٥٥ ؛ ٨ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٥٩٤ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٤١٧ لسنة ١٩٥٥ ؛ ٢٥ فبراير سنة ١٩٥٦ ، الدعوى رقم ٥٠٢ لسنة ١٩٥٦ ؛ و ٢٥ أبريل سنة ١٩٥٦ ، الدعوى رقم ٢٠٤٤ لسنة ١٩٥٦ ، وقد جاء فى هذا الحكم الأخير عبارة « معونة مؤقتة » (أحكام غير منشورة) .

(٨) الاستاذ محمد على راتب ، قضاء الأمور المستعجلة ، ص ٣٦٨ وما بعدها ؛ وأنظر أيضا القاهرة الجزئية لشئون العمال أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٩٧ لسنة ١٩٥٤ عمال (حكم غير منشور) .

الأجر أثر من آثار العقد : ولايتصور أن ينشأ التزام تعاقدى إلا إذا إعتبر العقد قائماً يولد آثاره »(٩) . فهذا الرأى لايتفق إلا مع ظاهر النصوص ، ويتناقض مع الأحكام الواردة فيها ، لأن مايدفعه صاحب العمل ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، يخصم من المبلغ المحكوم به تعويضاً عن فصله بلا مبرر ، أو « من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له »(١٠) ، ولايتصور أن يخصم من التعويض ، أو مما يستحقه العامل ، أجر تقاضاه هذا الأخير ، بمقتضى عقد العمل الذى إستمر مؤقتاً بحكم القاضى ، حتى لو رفض صاحب العمل أن يعهد إليه بعمله . حين يستحق العامل أجره وفقاً للمادة ٦٩٢ من التقنين المدنى(١١) .

ويترتب ، على هذا التكييف ، أن العامل ليس ملتزماً بالعودة إلى العمل إذا طلب إليه ذلك ، لأن مايقبضه ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، كما قدمنا ، تعويض مؤقت ريثما يقضى له بالتعويض النهائى . وتتفق هذه النتيجة مع منطق الحماية التشريعية للعامل ، لأن عودته إلى العمل قد تعوق سعيه فى سبيل الحصول على عمل آخر ، مادام القاضى ، وفقاً للرأى السائد(١٢) ، لايملك ، إذا ثبت إنعدام المبرر لفصله ، إلزام صاحب العمل بإعادته إلى عمله . أما إذا إستجاب العامل ، إلى دعوة صاحب العمل ، وقام بأداء العمل ، فإن مايتسلمه ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، يعتبر أجراً ، لأنه مقابل عمل أداه ، لاتعويضاً مؤقتاً ، ولايجوز ، من ثم ، « خصمه » من التعويض النهائى الذى يقضى له به عن فصله بلا مبرر(١٣) .

وينبنى ، على هذا التكييف ، كذلك ، وجوب إنحصار مجموع المبالغ التى يتقاضاها العامل ، تنفيذاً للحكم المستعجل ، فى حدود مبلغ التعويض النهائى

---

(٩) القاهرة الجزئية لشئون العمال أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ المشار إليه ؛ وأول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٨٢٣ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(١٠) مادة ٣/٦٦ عمل .

(١١) راجع سابقا ، فقرة ٢٦٢ .

(١٢) راجع سابقا ، فقرة ٣٠٩ .

(١٣) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٨ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٠٧ لسنة ١٩٥٣ عمال (حكم غير منشور) .

الذى يحتمل الحكم به . والإجراءات التى وضعت ، فى المادة ٣٩ مكرر من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، للحكم فى الدعوى المستعجلة ، والمواعيد القصيرة ، التى أوجيب على القاضى نظرها فيها ، كانت ، فى الواقع ، كفيلة بتحقيق هذه الغاية(١٤) . ومع ذلك ، أدت الصفة التنظيمية التى إعترف بها القضاء لهذه المواعيد ، إلى تأخر الفصل فى الدعوى الموضوعية إلى ما بعد إنقضائها . نظراً لظروف الدعوى ، أو إلى تعمد العامل ، المحكوم له فى الدعوى المستعجلة ، عرقلة الفصل فى تلك الدعوى(١٥) . ولما كان هذا التأخر قد يؤدى إلى الإضرار بصاحب العمل ، الذى قد يزيد مايدفعه للعامل ، بمقتضى الحكم المؤقت ، على ما يحتمل الحكم له به فى الدعوى الموضوعية ، فإن القضاء قد عمد ، فى بعض الأحيان ، إلى تحديد الحكم بوقف تنفيذ الفصل بمدة يراها كافية للحكم فى موضوع النزاع(١٦) ، مراعياً ، فى الوقت ذاته ، مايحتمل الحكم به للعامل فيه ، بحيث لايتجاوزه ما يقبضه العامل خلال هذه المدة(١٧) . وأجاز ، لصاحب العمل ، فى أحيان أخرى ، إذا أغفل الحكم تحديد فترة نفاذه ، أن يطلب ، عن طريق « الإستشكال » ، وقف تنفيذ الحكم المستعجل ، إذا تأخر الفصل فى النزاع ، أمام محكمة الموضوع ، وناهز ماقبضه العامل ، تنفيذاً له ، مايحتمل أن تقضى هذه المحكمة له به عن فصله بغير مبرر(١٨) . وجاء الشارع ، فى قانون العمل القديم ، وبعده فى القانون

---

(١٤) راجع سابقا ، فقرة ٣١٠ .

(١٥) أنظر ، مثلا ، القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٣ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٢٦٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ و٢٣ أغسطس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٧٧ لسنة ١٩٥٣ (حكمان غير منشورين) .

(١٦) أنظر مثلا القاهرة الجزئية لشئون العمال ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧١٥٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٧ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٢٤١ لسنة ١٩٥٥ ؛ ٢ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٤٢٧٦ لسنة ١٩٥٥ (أحكام غير منشورة) .

(١٧) القاهرة الجزئية لشئون العمال ، الدعوى رقم ٤٥٣٨ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

(١٨) القاهرة الابتدائية للأمور المستعجلة ٢٧ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ ؛ وأنظر أيضا بور سعيد الابتدائية للأمور المستعجلة ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، =

الحديد ، بعلاج ناجع لهذه الحالة ، ووضع ، فى المادة ٣/٦٦ منه ، لصاحب العمل ، حماية كافية . فلم يلزمه بدفع الأجر ، إلى العامل ، إلا خلال المدة التى حددها ، فى تلك المادة ، للفصل فى الدعوى الموضوعية ، والتى لا يمكن ، وفقاً لها ، أن تزيد على شهر « من تاريخ أول جلسة »[١٩] ، وأجاز له ، كما قدمنا[٢٠] ، إذا لم يفصل ، فى الدعوى الموضوعية ، خلالها ، بدلاً من أداء الأجر للعامل ، « أن يودع مبلغاً يعادل هذا الأجر خزانة المحكمة حتى يفصل فى الدعوى »[٢١] .

٣١٢ — مدى قوة الحكم المستعجل ، ومتى ينتهى أثره : والحكم المستعجل مؤقت بطبيعته ، ينتهى أثره ، وترتفع قوته الملزمة ، بصدور الحكم القطعى فى الدعوى الموضوعية ، ويكون هذا الحكم وحده هو الجائز تنفيذه ، دون الحكم المستعجل ، الذى يعتبر « منتهى الأثر وغير ذى موضوع »[١] .

= الدعوى رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٥٤ ؛ القاهرة الابتدائية ٨ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٧١ لسنة ١٩٥٥ ؛ القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٣ مارس سنة ١٩٥٥ المشار إليه ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩٥٥ المشار إليه . وأجيز ، على العكس ، إذا إنقضت المدة المحددة فى الحكم المستعجل لدفع الأجر للعامل قبل الفصل فى دعوى التعويض أمام محكمة الموضوع ، أن يلجأ العامل إلى القاضى الذى أصدر الحكم المستعجل ليحكم بالاستمرار فى تنفيذه لمدة أخرى محددة أو إلى حين الفصل فى الدعوى الموضوعية (أنظر القاهرة الجزئية لشئون العمال ٢٨ يوليو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٣٩٦٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ أول سبتمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٤٣٩٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٥ مايو سنة ١٩٥٦ ، الدعوى رقم ١٢٤٨ لسنة ١٩٥٦ ، أحكام غير منشورة) . إنما لم يجز القضاء رفع دعوى مستعجلة بطلب تحديد مدة لسريان الحكم المستعجل الذى قضى بوقف تنفيذ فصل العامل (القاهرة الجزئية لشئون العمال ١٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٣٩ لسنة ١٩٥٥ ، حكم غير منشور) .

(١٩) مادة ٣/٦٦ عمل .

(٢٠) راجع سابقا ، فقرة ٣١٠ .

(٢١) مادة ٣/٦٦ عمل .

فقرة ٣١٢ :

(١) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٣١ أكتوبر سنة ١٩٥٤ الدعوى رقم ٦٠٣٨ لسنة ١٩٥٤ (حكم غير منشور) .

وإستلزمت بعض الأحكام ، لزوال القوة القانونية للحكم المستعجل ، أن يصير الحكم الموضوعى حائزاً لقوة الشىء المحكوم فيه . أما إذا لم يصبح إنتهائياً ، بعدم إعلانه إلى المحكوم عليه ، أو لعدم إنقضاء ميعاد إستئنافه ، يظل للحكم المستعجل أثره القانونى ، ويجوز للعامل التنفيذ بمقتضاه إلى أن يصبح إنتهائياً ، بفوات ميعاد إستئنافه ، أو بصدور الحكم فى الإستئناف(٢) . ويعتبر هذا القضاء ، وإن كان قاسياً على صاحب العمل ، وضاراً بمصالحه ، تطبيقاً سليماً لقواعد القانون ، لأن زوال القوة التنفيذية للحكم المستعجل لايكون إلا نتيجة لتنفيذ الحكم الصادر فى الموضوع ، الذى لايصبح سنداً صالحاً للتنفيذ بمقتضاه إلا إذا حاز قوة الشىء المحكوم فيه ، بأن كان غير قابل للاستئناف ، أو شمل بالنفاذ المعجل ، أو إنقضى ميعاد إستئنافه . ورغم ذلك ، قضت أحكام أخرى بأنه لايجوز التنفيذ بالحكم المستعجل إذا صدر الحكم فى الدعوى الموضوعية قاضياً برفض دعوى التعويض ، ولو لم يصبح هذا الحكم إنتهائياً ، لأنه « بصدور هذا الحكم الموضوعى بعد البحث والتمحيص ، والتعرض لأصل الحق والموضوع ، قد بدأ أن مركز العامل لايستأهل الحماية المؤقتة التى أسبغها عليه الشارع ، وبالتالى ليس له أن يستمر فى إجراءات تنفيذ الحكم المستعجل حتى يقضى فى الإستئناف المقام منه بصدور حكم نهائى فى موضوع التعويض لما فى ذلك من خطورة على رب العمل وحقه الظاهر المستمد من الحكم الإبتدائى »(٣). ولا يستند هذا القضاء ، كما يظهر فى أسبابه ، على غير إعتبارات العدالة ، التى تدعو إلى حماية صاحب العمل ، إذا رفض ، فى أول درجة ، الحكم بالتعويض للعامل ، ويفتقر ، كلية ، إلى الأساس القانونى . وقد فقد هذا

---

(٢) القاهرة الجزئية لشئون العمال ٣١ مارس سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٣٦٠ لسنة ١٩٥٤ ؛ ١٢ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٦٩٦ لسنة ١٩٥٤ ؛ و١٧ يونيو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٠١٩ لسنة ١٩٥٤ (أحكام غير منشورة)

(٣) القاهرة الابتدائية للأمور المستعجلة ٩ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٨ لسنة ١٩٥٥ ؛ وأنظر أيضا القاهرة الجزئية لشئون العمال أول ديسمبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٢٣٩ لسنة ١٩٥٥ ؛ ٢٠ أبريل سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٥٤ (أحكام غير منشورة) .

الخلاف كل أهميته منذ نفاذ قانون العمل القديم ، الذى زالت ، فى ظله ، خطورة تأخر الفصل ، فى الدعوى الموضوعية ، — إلى ما بعد إنقضاء المدة المحددة ، فى المادة ٣/٧٥ منه ، و بعدها المادة ٤/٦٦ من القانون الجديد ، للحكم فيها — ، إذ لايجوز للعامل تسلم المبالغ التى أودعت ، لحسابه ، خزانة المحكمة ، إلا تنفيذاً للحكم الذى يصدر فى هذه الدعوى . أما إذا صدر الحكم ، فى موضوع النزاع ، خلال المدة المحددة ، فى المادة ٣/٦٦ ، لصدوره ، فإن صاحب العمل ، إذا كان الحكم قاضياً برفض الدعوى ، لايستطيع أن يودع مبلغاً ، يساوى الأجر ، فى خزانة المحكمة ، بدلا من أدائه للعامل ، إلا إذا لم يفصل فى الإستئناف « خلال مدة لاتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة »(٤) حين يجوز له ، عملا بالقاعدة الواردة فى المادة ٣/٦٦ لمحكمة أول درجة ، هذا الإيداع ، ولو كان الحكم قاضياً بالتعويض ، وقام بإستئنافه .

والحكم بوقف تنفيذ الفصل ، كما قدمنا ، هو حكم بإجراء وقتى ، يصدره قاضى « الأمور المستعجلة » ، فلا يمس أصل الحق ، ولايعتبر فاصلا فيه ، وليست له ، من ثم ، لدى محكمة الموضوع ، أية حجية(٤) .

٣١٣ — وجوب الحكم ، فى حالة واحدة ، بإعادة العامل المفصول إلى عمله : كان يجوز للمحكمة ، فى ظل قانون العمل القديم ، أن تقضى باعادة العامل المفصول إلى عمله ، إذا تقرر فصله « لإرغامه على الإنضمام إلى نقابة ، أو عدم الإنضمام إليها ، أو الإنسحاب منها ، أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة »(١) . وقصد ، بهذا ، حماية الحرية النقابية(٢) ، التى تعتبر أحد الحقوق الأساسية للطبقة العاملة ، وإن كانت تتسع

---

(٤) نقض ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض ، المجموعة المشار إليها ، جزء ٣ ، رقم ١١٩ ، ص ١٥٣ ؛ وأنظر ، كذلك ، نقض ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧ ، المجموعة السابقة ، جزء ٣ ، رقم ١١٨ ، ص ١٥١ .

فقرة ٣١٣ :

(١) مادتا ٧٥ و ٢٣١ عمل قديم .

(٢) أنظر ، فى مبدأ الحرية النقابية ووجوهه المختلفة ، مؤلفنا « قانون العمل » ، المرجع السابق ، فقرة ٢٥٦ .

لتولى العامل منصباً فى نقابة ، ولتنفيذ « قراراتها المشروعة » ، وهى التى تتعلق بالدفاع عن المصالح المهنية . وكان الحكم بإعادة العامل إلى عمله إختيارى للمحكمة ، لها أن تقضى به ، كما أن لها أن ترفضه ، إذا رأت ، فى ظروف الدعوى ، أن عودة العامل إلى عمله ، رغماً عن إرادة صاحب العمل ، ضارة بحسن سير المشروع الذى يستخدمه(٣) .

أما فى قانون العمل الجديد ، فقد نص على أن « يجب على المحكمة أن تقضى بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابى »(٤) . فلم يعد الحكم بإعادة العامل إختيارى للمحكمة ، بل يجب عليها أن تقضى به ، وليست لها ، إزاء طلبه ، سلطة تقديرية ، وإن كان نطاق الحماية قد ضاق عما كان عليه فى القانون القديم ، وإقتصر على حالات فصل العامل لنشاطه النقابى ، الذى إذا كان يتسع ، فضلا عن تولى العامل منصباً فى نقابة ، لحالة قيام العامل بالدعاية النقابية ، بين العمال ، بغية إنضمامهم إلى نقابة ، فإنه ينحسر عن حالات إستعمال العامل لحريته النقابية ، — كإنضمامه إلى نقابة ، أو عدم الإنضمام إليها ، أو الانسحاب منها — ، كما ينحسر عن تنفيذ العامل لقرارات النقابة ، ولو كانت مشروعة ، لأن كل أولئك لايعتبر نشاطاً نقابياً على التفسير المعقول للعبارة .

وإعادة العامل المفصول إلى عمله تعتبر تنفيذاً عينياً لإلتزام صاحب العمل ، يتعين ، على القاضى ، وفقاً للمبادىء العامة ، أن يقضى به(٥) . ومع ذلك ، ولاندرى كيف يمكن الحكم باعادة العامل المفصول إلى عمله ، رغماً عن صاحب العمل ، إذا كان عقد العمل يقيم علاقات مباشرة بين طرفيه ، كما فى المشروعات الصغيرة ، أو بالنسبة لكبار المستخدمين فى المشروعات الكبيرة . بل يمكن القول بأن نص القانون فاقد الفاعلية ، لأن

---

(٣) القاهرة الإبتدائية ١٩ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ١٥٥٥ تجارى ؛ و ٦ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٩٤٦ لسنة ١٩٥٣ تجارى (حكمان غير منشورين) .

(٤) مادة ٤/٦٦ عمل .

(٥) مادة ١/٢٠٣ مدنى . وأنظر فى حدود حق الدائن فى التنفيذ العينى للالتزام ، مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات » ، المرجع السابق ، فقرة ٣٤٧

الحكم باعادة العامل إلى عمله لايمكن تنفيذه عيناً ، جبراً على المدين ، إلا بطريق غير مباشر ، هى التهديد المالى (٦) ، الذى يؤول ، فى النهاية ، أمره ، إذا لم يمتثل إليه صاحب العمل ، إلى الحكم عليه بالتعويض النقدى(٦) .

وقد كان يتعين على العامل وفقاً للمبادىء العامة فى الإثبات ، إقامة الدليل على أن فصله قد وقع « لنشاطه النقابى»(٧) ، لتقضى المحكمة بإعادته إلى عمله . ولكن الشارع ، إستثناء على هذه المبادىء ، إذا إدعى العامل أن فصله كان لنشاطه النقابى ، ألقى على عاتق صاحب العمل « عبء إثبات أن فصله لم يكن لذلك السبب »(٨) ، بأن يقيم الدليل على سبب فصله ، ورجوعه إلى أمر آخر غير نشاطه النقابى .

٣١٤ — نطاق تطبيق نظام « وقف تنفيذ الفصل » : لما كان « وقف تنفيذ الفصل » قد تقرر ، فى الماده ٣٩ مكرر من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، وبعدها فى المادة ٧٥ من قانون العمل القديم ، ثم فى المادة ٦٦ من القانون الجديد ، « للعامل الذى يفصل من العمل بغير مبرر » ، فلا يجوز لهذا الأخير طلبه إلا إذا كان العقد الذى يستند إليه ذا مدة غير محددة ، لأن الإنهاء بغير مبرر خاص بهذا العقد وحده . كما أن النص ، الذى كان يقرره قبل القانون الجديد ، — المادة ٣٩ مكرر ، أو المادة ٧٥ ، المشار إليهما — ، ورد ، على التوالى ، بعد المادة ٣٩ ، أو المادة ٧٤ ، التى تدين إنهاء العقد ذى المدة غير المحددة بغير مبرر يقتضيه . أما إذا كان العقد ذا مدة محددة ، فلا يجوز للعامل أن يطلب وقف تنفيذ فصله ، ولو أنهاه صاحب العمل قبل نهاية مدته. وقد كنا نقول بهذا التفسير (١). ولكننا ، مع تسليمنا بأن الإرادة الشارعة قد قصدت ، أساساً ، حماية العامل الذى إرتبط بعقد غير محدد المدة ، فإننا

---

(٦) أنظر مؤلفنا فى نظرية الالتزامات ، المشار إليه ، فقرة ٣٨٠ .

(٧) راجع سابقا ، فقرة ٣٠٨ .

(٨) مادة ٦٦/٥ عمل .

فقرة ٣١٤ :

(١) أنظر الطبعة الأولى ، فقرة ٢٢٠ .

نرى ، الآن ، أن تطبيق المادة ٦٦ على العامل ، الذى يستند إلى عقد ذى مدة محددة ، يقضى به القياس الأولى فى تفسير النصوص ، لأن للعامل ، فى هذه الحالة الأخيرة ، حقاً فى إستمرار العقد إلى نهاية مدته ، فيتعين أن يفيد ، بالأولى ، من نظام تقرر لحماية العامل الذى لا حق له فى إستمرار عقده ، لجواز إنفراد صاحب العمل ، فى أى وقت ، بإنهائه ، متى كان باقياً على نهاية المدة فترة تسمح بتطبيق المادة ٦٦ ، والحكم بوقف تنفيذ فصله .

الفصل الرابع

فى التقادم

٣١٥ التقادم الخاص للدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، ٣١٦ — معنى تقادم « الدعاوى » ، ٣١٧ — حكمة هذا التقادم الخاص ، وهل يسرى عليه حكم المادة ١/٣٧٨ مدنى ؟

٣١٥ — التقادم الخاص للدعاوى الناشئة عن عقد العمل : أخضع الشارع « الدعاوى الناشئة عن عقد العمل » لتقادم قصير المدة . فتسقط بإنقضاء سنة تبدأ من وقت إنتهاء العقد « إلا فيما يتعلق بالعمالة ، والمشاركة فى الأرباح ، والنسب المئوية فى جملة الإيراد ، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد »(١) .

ويسرى هذا التقادم على كافة الدعاوى الناشئة عن العقد(٢) ، سواء كان نشوؤها فى أثناء قيامه بين الطرفين ، كالمطالبة بالأجر(٣)، أم ترتبت على إنهائه، كالمطالبة بالتعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار(٤) . ولا فرق بين أن يكون

فقرة ٣١٥ :

(١) مادة ١/٦٩٨ مدنى .

(٢) نقض ٢٥ مارس سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، رقم ٨٢ ، ص ٥٢١ .

(٣) نقض أول أبريل سنة ١٩٧٨ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ، رقم ١٥٨ ، ص ٩٤٢ .

(٤) القاهرة الإبتدائية ٢٩ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٢ لسنة ١٩٥٣ ، (حكم غير منشور) .

المدعى هو العامل أم صاحب العمل . وقد ثار خلاف حول سريان هذا التقادم على دعوى التعويض عن التعسف فى فصل العامل . فذهبت بعض الأحكام إلى عدم سريانه عليها ، لأن « مسئولية صاحب العمل ، فى حالة الفصل التعسفى ، هى مسئولية تقصيرية ، تخول العامل الحق فى التعويض طبقاً للمادة ١٦٣ مدنى »(٥) . وذهب أكثر الأحكام إلى سريانه على تلك الدعوى ، لأن « سببها القانونى هو عقد العمل ، وليس التعويض ، فى حالة الفصل التعسفى ، إلا أثراً من آثار إنهاء العقد »(٦) . وقد أيدت محكمة النقض هذا القضاء الأخير(٧) ، الذى يتفق مع ماقلنا به من أن المسئولية الناشئة عن التعسف فى إستعمال حق إنهاء عقد العمل ذى المدة غير المحددة ، فى القانون المصرى ، مسئولية عقدية ، أياً كان الرأى فى طبيعة المسئولية المترتبة على التعسف فى إستعمال الحقوق الناشئة عن غيره من العقود(٨).

أما الدعاوى المتعلقة « بالعمالة ، والمشاركة فى الأرباح ، والنسب المئوية فى جملة الإيراد » ، فلا يختلف خضوعها لهذا التقادم عن بقية الدعاوى الناشئة عن العقد إلا فى الوقت الذى يبدأ فيه سريانه . فلاتبدأ مدة التقادم ، كما قدمنا ، « إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر

---

(٥) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٢٣٢٨ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ ٦ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٠٥ لسنة ١٩٥٣ عمال ؛ و٢١ يناير سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٠٠٨ لسنة ١٩٥٣ عمال (أحكام غير منشورة) .

(٦) القاهرة الابتدائية ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٠ لسنة ١٩٥٣ ؛ و١٩ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٩٨٩ لسنة ١٩٥٥ ؛ وانظر أيضاً ٢٩ مايو سنة ١٩٥٤ المشار إليه ؛ و١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨٢٤ لسنة ١٩٥٣ عمال كلى ؛ وشئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣٠ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٨١٤ لسنة ١٩٥٤ ، (أحكام غير منشورة) .

(٧) نقض أول مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٨٠ ، ص ٥٢٥ ؛ ٧ يونيو سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ١٨٢ ، ص ١٢١٢

(٨) راجع سابقا ، فقرة ٢٩٥ ؛ وانظر ، فى طبيعة المسئولية عن التعسف فى إنهاء العقد على العموم ، مؤلفنا « مشكلات المسئولية المدنية » ، المرجع السابق ، فقرة ٢١.

جرد »(٩) . وقد قرر الشارع هذا الحكم رأفة بالعامل ، وحماية له من مماطلة رب العمل ، إذ ليس ثمة ما يمنع من بدء التقادم فى هذه الدعاوى « من وقت إنتهاء العقد » ، كغيرها من الدعاوى الناشئة عنه . فى هذا الوقت يستطيع العامل أن يطالب صاحب العمل ، وفقاً للمادة ٦٩١ من التقنين المدنى ، بأن يقدم إليه « بياناً بما يستحقه » ، بل وكذلك « المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان » .

وقد أورد الشارع على القاعدة المقررة فى المادة ١/٦٩٨ إستثناء هاماً : « لايسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية ، أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان إحترام هذه الأسرار »(١٠) ، بل تظل هذه الدعاوى خاضعة للمبدأ العام الوارد فى المادة ٣٧٤ من التقنين المدنى ، وتكون مدة سقوطها بالتقادم هى خمس عشرة سنة . وحكمة هذا الاستثناء ، على ما يظهر ، أهمية الحقوق التى تحميها تلك الدعاوى بالنسبة لصاحب العمل ، وجسامة الخطأ الذى يرتكبه العامل . فضلا عن طبيعة الفعل المنشىء لهذه الدعاوى ، إذ يرتكب ، فى الغالب ، خفية ، ولا يعلم صاحب العمل « بإنتهاك حرمة أسراره » إلا بعد وقوعه بمدة طويلة ، قد تزيد على سنة . ولذلك لا يكون فى جعل وقت المخالفة بداية للتقادم القصير حماية كافية لصاحب العمل . ويدخل فى نطاق الاستثناء ، على ما نرى ، الدعاوى المتعلقة بتنفيذ بنود عدم المنافسة ، أو عدم الاستخدام(١١) ، حينما يكون الغرض منها ، حماية أسرار صاحب العمل ، كما أن فى عدم سريان المادة ١/٦٩٨ عليها ما يذهب بكل الفائدة منها خلافاً لقصد الشارع الذى يظهر فى المادة ٦٨٦ من التقنين المدنى .

٣١٦ — معنى تقادم « الدعاوى » : وقد رأى البعض التفريق بين الدعاوى الناشئة عن العقد ، التى تسقط بإنقضاء سنة ، وبين الحقوق الناشئة عن العقد ،

---

(٩) مادة ١/٦٩٨ مدنى .

(١٠) مادة ٢/٦٩٨ مدنى .

(١١) أنظر ، فى نفس المعنى ، الاستاذ على العريف ، المرجع السابق ، ص ١١٤ .

التى لاتسقط ، وفقاً للقاعدة العامة ، إلا بمضى خمس عشرة سنة(١) ، لأن التقادم المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ ، كما زعم ، « لايمس أصل الحق ، بل يعتبر مقصوراً على رفع الدعوى»(٢) . ولم يوضح الكاتب ، لرأيه ، سنداً علمياً ، ولم يرتب عليه نتيجة عملية ، وعلّق ، فى الحقيقة ، على ألفاظ مترادفة ، فى الإصطلاح القانونى ، أهمية لاوجود لها ، لأن الدعوى عنصر فى الحق ، لايتوافر له بغيرها وجود مدنى . وقد عبر الشارع ، عن موضوع التقادم ، بالإلتزام(٣) ، أو بالحق(٤) ، فى بعض النصوص ، وبالدعوى فى البعض الآخر(٥) ، دون أن يكون لاختلاف الألفاظ أثر ما على أحكام التقادم(٦) ، « لأن النظام الذى إتبعه التقنين لايفرق بوجه عام بين الحق والدعوى على غرار ماهو معروف فى الفقه الإسلامى»(٧) . على أن الذى يسقط ، فى الواقع ، بالتقادم ، أيا كانت مدته ، هو الدعوى ، لأن الحق الذى تمضى عليه المدة المعينة تزول عنه حماية القانون ، فلايستطيع صاحبه إقتضاءه بمساعدة السلطة العامة ، إنما « إذا أوفى المدين الدين بعد إنقضاء مدة التقادم ، دون أن يتمسك بسقوط الدين ، فإن هذا يعتبر تنازلاً منه عن التقادم ، ويكون وفاؤه للدين

فقرة ٣٦٦ :

(١) مادة ٣٧٤ مدنى .

(٢) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، (الطبعة الثالثة) ، فقرة ٣٩٤ ، ص٣٨٦ ؛ وأنظر أيضا استئناف القاهرة ٣١ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٠٧ لسنة ٧٢ قضائيـة ، (أسباب الحكم) ، (حكم غير منشور) .

(٣) مادة ٣٧٤ مدنى .

(٤) مواد ٣٧٥ و ٣٧٦ و ٣٧٨ مدنى .

(٥) مادة ١٩٤ من التقنين التجارى ؛ ومادة ٢٧٥/٢١١ من التقنين المدنى القديم .

(٦) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات» ، المرجع السابق ، فقرات ٦٠٨ ومابعدها .

(٧) مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٣ ، ص ٣٠٩ — ٣١٠ . وقد ذكرت تلك العبارة رداً على إقتراح بإضافة النص الآتى : « تتقادم الدعوى بذات المدة المقررة لتقادم الدين المطلوب فيها » إلى احكام التقادم .

وفاء صحيحاً لدين مدنى فى ذمته »(٨). لذلك كان الشارع الفرنسى أدق تعبيراً حين نص ، فى المادة ٢٢٦٢ من التقنين المدنى ، على تقادم « الدعاوى العينية والشخصية »(٩).

وذهبت بعض المحاكم ، خروجاً على النصوص ، إلى أن المادة ١/٦٩٨ لاتقرر تقادماً ، بل إن« فترة السنة »، الواردة فيها، هى « ميعاد سقوط »(١٠)، لامدة تقادم ، فلا تخضع للوقف، ولا للإنقطاع ، بل وتقضى المحكمة بالسقوط من تلقاء نفسها إذا رفعت إليها الدعوى بعد إنقضاء سنة على تاريخ إنتهاء عقد العمل(١١) .

---

(٨) الدكتورعبد الرزاق السنهورى ، الموجز فى النظرية العامة للالتزامات ، طبعة سنة ١٩٣٨ ، ص ٦٤٢ .

(٩) أنظر المواد ٢٢٧٠ – ٢٢٧٣ من المجموعة المدنية الفرنسية .

(١٠) Délai de dechéance .

(١١) شئون العمال الجزئية بالقاهرة ١٩ يناير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٦٧٦ لسنة ١٩٥٢ ؛ أول فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٥٣٨٣ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٨ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٤٩٥ لسنة ١٩٥٢ ؛ ٢٦ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٣٥٣ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢٤ مارس سنة ١٩٥٥ ، الدعويان رقم ٥٤٤١ لسنة ١٩٥٤ ، ورقم ٥٢٦٤ لسنة ١٩٥٣ ؛ ١٤ ابريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٢٣٨ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٣٠ أبريل سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٧٤٣٥ لسنة ١٩٥٤ ؛ ٧ مايو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٦٦٦٣ لسنة ١٩٥٤ ؛ و ٢٥ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٨١ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة). ولم يعن بتأسيس هذا القضاء ، على خطورته ، سوى حكم واحد (إستئناف المنصورة ١٩ مايو سنة ١٩٥٥ ، المحاماة ، السنة ٣٦ ، رقم ٢٩٢ ، ص ٥٧١) ذهب إلى أن العبرة فى تكييف المدد ، الواردة فى النصوص ، ليس بعبارتها ، بل بالحكمة التى تتأسس عليها ، فهى « التى يجب أن تكون معيارا للتفرقة » بين التقادم والسقوط . هل يريد الشارع « حماية المدين » ، فتكون المدة التى حددها تقادما ، أم وضع « إجراء تنظيمى يتعين على الدائن أن يسلكه حتى لا يحرم من حقه ، فتكون المدد التى حددها ميعاداً للسقوط ، وخلص إلى إعتبار المدة ، المنصوص عليها فى المادة ٦٩٨ مدنى ، ميعاداً للسقوط ، و« ليس ميعاد تقادم رغم التعبير بهذة الكلمة » ، لأن « نص المادة المذكورة قد ورد عاماً بالنسبة لطرفى عقد العمل » ، فلايكون « المقصود إذن حماية أحدهما دون الآخر » ، فضلا عن « أن ذلك النص قد أريد به وضع إجراء تنظيمى بحت بقصد تقصير آماد المنازعات فى الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، كى يتوفر الاطمئنان الاجتماعى لدى أرباب الأعمال وأصحاب رءوس الأموال ، كتوفره بين طائفة العمال ، فيتفرغوا لما يوكل إليهم من =

يخالف هذا القضاء ، مخالفة صريحة ، تدعو للأسف ، عبارة المادة ٦٩٨ القطعية الدلالة فى أنها تقرر تقادماً تسقط به الدعوى(١٢). ويخضع هذا التقادم الحولى للمبادىء العامة فى التقادم المسقط(١٣) . فيرد عليه الانقطاع ، طبقاً لأحكام المواد ٣٨٣ وما بعدها من التقنين المدنى(١٤)، كما يرد عليه الوقف،

= أعمال لها آثرها الجسيم فى الاقتصاد العام » . يذهب هذا الحكم، فى تفسير النصوص ، مذهباً غريباً لم يقل به أحد، ويتأسس ، فيما إستند إليه ، على حجة داحضة . فالمسلم به ، فى نظرية التفسير ، أن عبارة النص ، متى كانت واضحة ، تعين الانصياع لحكمها ، ولا يمكن ، عن طريق تفسيرها ، إعطاؤها معنى يخالف عبارتها ، بحيث لا يكون أمام القاضى ، سوى تطبيق النص، لا تفسيره ، فلا مجال للاجتهاد فى موضع النص كما يقال فى علم الأصول (أنظر كذلك نقض ١٥ مارس سنة ١٩٧٢ ، المحاماة ، السنة ٥٥ ، العددان ٥ و ٦ ، رقم ٥٦ ، ص ٨٧، وقد سبقت الإشارة إليه). وعبارة المادة ٦٩٨ صريحة ، وقطعية الدلالة ، فى أنها تقرر تقادماً ، لا سقوطا، بحيث لا تحتمل تفسيراً أو تأويلا . وفضلا عن ذلك ، فإن الحجة، التى إستند إليها الحكم ، لإعتبار ما تنص عليه المادة ٦٩٨ سقوطاً ، عن طريق البحث فى حكمتها ، وهى ، كما جاء فيه ، رغبة الشارع فى وضع إجراء تنظيمى لتقصير أمد المنازعات ، مجرد زعم لم يقم عليه أى دليل فى المذكرة التفسيرية ، أو فى الأعمال التحضيرية ، للمجموعة المدنية ، وأخيراً، القول بأن خطاب المادة ٦٩٨ يتوجه إلى طرفى العقد كليهما ، ولا يمكن ، من ثم ، أن يكون مقصوداً به أحدهما دون الآخر ، يتأسس على ظاهر الأوضاع ، ولا ينفذ إلى حقيقتها ، فالمادة ٦٩٨ تقرر ، فى حقيقة الأوضاع ، حماية لصاحب العمل ، ولا يفيد من القاعدة الواردة بها سواه ، فقلما يكون العامل ، لأسباب واضحة ، مدعاً عليه فى دعوى يرفعها صاحب العمل .

(١٢) وقد عبر الشارع عن هذا النص فى الترجمة الفرنسية للمادة كما يأتى :

«Les actions nées du contrat de travail se prescrivent par une anneé

ومن التناقض الغريب أن يقرر الحكم الصادر من محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة الصادر فى أول فبراير سنة ١٩٥٥ (المشار إليه سابقا ، هامش ١١) ، فى أسبابه ، أن « الميعاد المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ من القانون المدنى ، فى ضوء الحكمة من وضعه ، يعتبر من المواعيد المسقطة التى يجب أن يقوم صاحب الشأن بمباشرة الإجراء فى خلاله وإلا سقط حقه فيه . ولا يرد الإيقاف أو الإنقطاع على المواعيد المسقطة » ، ثم يقضى فى منطوقه « بسقوط حق المدعى فى إقامة دعواه بالتقادم » !

(١٣) نقض ١٦ يناير سنة ١٩٧٧ ، قضاء النقض، المجموعة المشار إليها ، جزء ٢، رقم ٩٢ ، ص ١١٢ .

(١٤) أنظر مؤلفنا « الوجيز فى النظرية العامة للالتزامات، » المرجع السابق ، فقرات ٦٢١ مابعدها . على أن رفع الدعوى المستعجلة بوقف تنفيذ الفصل لا يترتب عليه قطع تقادم=

لغير نقص الأهلية ، وفقاً للمادة ٣٨٢ منه(١٥). وحكم ، تطبيقاً لهذه القواعد، بأن صاحب العمل ، إذا أقر بحقوق العامل ، إنقطع التقادم ، المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ ، وبدأ تقادم جديد مدته خمس عشرة سنة(١٦) ، وإذا إتهم العامل فى جريمة إختلاس تمنع الإدانة فيها حصوله على حقوقه طبقاً للمادة ٨/٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ، إذا فسخ العقد ، فإن التقادم يكون موقوفاً إلى حين الحكم ببراءته(١٧)، ولكن هذا الوقف لا يمتد إلى دعوى التعويض عن فصله ، لأن هذا الإتهام ليس مانعاً يتعذر معه ، على العامل ، رفع هذه الدعوى(١٨). ولا يجوز للمحكمة ، أخيراً ، على عكس ماذهب اليه البعض دون دليل(١٩) ، «أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها»(٢٠) . ويخضع هذا التقادم ، فى الجملة ، للقواعد العامة فى التقادم المسقط ، الواردة فى المجموعة المدنية(٢١)

= دعوى التعويض عن الفصل بلا مبرر، لأنها قاصرة على المطالبة باجراء وقتى لا يمس موضوع الحق المراد إقتضاؤه (نقض ١٨ ديسمبر سنة ١٩٧٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٧ ، رقم ٣٢٧ ، ص ١٧٨٣ ؛ ١٦ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض، السنة ٢٨ ، رقم ٥٣ ، ص ٢٤٤) ، كما لا يترتب عليها وقف تقادم تلك الدعوى (نقض ١٦ فبراير سنة ١٩٦٦ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٧ ، رقم ٤٢ ، ص ٣١٠ ؛ و ١٦ يناير سنة ١٩٧٧ المشار إليه) .

(١٥) أنظر مؤلفنا فى النظرية العامة للالتزامات ، السابق الإشارة إليه ، فقرات ٦٢٠ ومابعدها .

(١٦) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ١٦٢٦ لسنة ١٩٥٤ عمال كلى (حكم غير منشور) .

(١٧) القاهرة الإبتدائية ، الدعوى رقم ١٠٢٤ لسنة ١٩٥٣ عمال كلى (حكم غير منشور) .

(١٨) نقض أول مارس سنة ١٩٦٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٨ ، رقم ٨٠ ، ص ٥٢٥ ، وقد سبقت الاشارة إليه .

(١٩) الدكتور محمد حلمى مراد ، المرجع السابق ، ص ٣٨٦ .

(٢٠) مادة ١/٣٨٧ مدنى؛ وقرب نقض ٢٩ نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ١٣ ، رقم ١٦٩ ، ص ١٠٧٨ .

(٢١) نقض ١٦ يناير سنة ١٩٧٧ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٨ ، رقم ٥٣ ص ٢٤٤ .

٣١٧ — حكمة هذا التقادم الخاص ، وهل يسرى عليه حكم المادة ٢/٣٧٨ من التقنين المدنى : وعلى هذا ، يتفق التقادم المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ للدعاوى الناشئة عن عقد العمل ، فى طبيعته ، مع التقادم الوارد فى المادة ١/٣٧٨ للحقوق المذكورة فيها ، والذى يتأسس على « قرينة الوفاء »(١) . ولذلك أوجب الشارع ، فى الفقرة الثانية من المادة الأخيرة ، « على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا »(٢) . ويثور الشك ، من ثم ، حول نطاق هذا النص ، هل يقتصر نظراً لموضعه ، على تقادم الحقوق الواردة فى الفقرة الأولى من نفس المادة ، أم يتسع ، أخذاً بعموم عبارته ، لتقادم « الدعاوى الناشئة عن عقد العمل » المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ . نرجح الاتجاه الأخير ، لأن صياغة النص ، فى عمومها ، تقطع بسريانه ، كما جاء فيها ، على كل « من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة » أياً كان موضع النصوص التى تقرر هذا التقادم . ولا يمكن القول ، كما ذهب بعض الكتاب(٣) ، وبعض الأحكام(٤) ، تغليباً للإتجاه الأول ، باختلاف الحكمة فى نوعى التقادم الحولى : بينما هى ، فى تقادم المادة ١/٣٧٨ ، قرينة الوفاء ، فيكون طبيعياً « أن تعزز (القرينة) بيمين يؤديها المدين »(٥) ، يتأسس التقادم المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨ على

فقرة ٣١٧ :

(١) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، تعليقاً على المادة ٥١٦ منه (مجموعة الأعمال التحضيرية ، جزء ٣ ، ص ٣١٩) .

(٢) مادة ٢/٣٧٨ التى أضافت : « وهذه اليمين يوجهها القاضى من تلقاء نفسه ، وتوجه إلى ورثة المدين ، أو أوصيائهم إن كانوا قصراً ، بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء » .

(٣) السيد على العريف ، المرجع السابق ، ص ١١٤ .

(٤) القاهرة الابتدائية ٢٩ مايو سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٢ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢٦ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٢٧٨٠ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٧٠٣ لسنة ١٩٥٣ عمال كلى ؛ ٢٨ فبراير سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٢٨٢١ لسنة ١٩٥٣ عمال كلى ؛ ١٩ يونيو سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ٩٨٩ لسنة ١٩٥٥ ، (أحكام غير منشورة) .

(٥) مجموعة الأعمال التحضيرية ، المرجع السابق .

فكرة أخرى ، هى « رغبة الشارع فى سرعة تصفية المراكز القانونية التى تترتب على إنتهاء عقد العمل »(٦). ذلك أن تقرير الحكمة فى تقادم المادة ١/٦٩٨ ، على هذا النحو ، إدعاء لم يقم على صحته دليل ، من ناحية ، لخلو المذكرة التفسيرية للمشروع التمهيدى ، والأعمال التحضيرية للتقنين ، من أية إشارة إليها ، ومن ناحية أخرى ، لايصدق التعليل المقول به ، على عقد العمل ، إلا بالقدر الذى يصدق فيه على بقية العقود. والحقيقة أن التقادم الحولى ، للدعاوى الناشئة عن العقد ، كما يظهر من المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى تعليقاً على المادة ٩٧٠ منه(٧) ، مأخوذ عن المادة ٤٧٣ من التقنين البولونى ، والمادة ٦ من القانون البلچيكى الصادر فى ١٠ مارس سنة ١٩٠٠(٨) ، وإذا تعذر علينا معرفة الحكمة فى المادة ٤٧٣ البولونية ، فلا شك فى إنعدام الحكمة التى دعت الشارع البلچيكى إلى وضع المادة السادسة فى قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ ، بالنسبة لقانوننا . ذلك أن إثبات عقد العمل ، فى ذلك القانون ، يخضع للبينة ، مهما كانت قيمة النزاع (٩) ، فلو ترك تقادم الدعاوى الناشئة عنه إلى المبادىء العامة(١٠) ، لثار الشك ، بمضى الزمن ، فى جدية الاعتماد على ذاكرة الشهود ، فوضع للدعاوى الناشئة عن عقـــد العمل ، تقادم مخصوص ، يتفق مع إفراد الحقوق الناشئة عنه ، فى إثباتها ، بقاعدة مخصوصة(١١) . أما عندنا فيخضع إثبات عقد العمل ، فى ظل التقنين المدنى ، للقواعد العامة ، كبقية العقود ، ولا يوجد ، من ثم ، حكمة لوضع تقادم قصير للدعاوى الناشئة عنه ، على عكس الدعاوى الناشئة عن غيره من العقود . وعلى هذا ، لا مناص من الإكتفاء بعمومية خطاب المادة ٢/٣٧٨ وإطلاقه ،

---

(٦) القاهرة الابتدائية ٢١ فبراير سنة ١٩٥٥ المشار إليه .

(٧) المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدى ، جزء ٣ ، ص ٥٥٠ .

(٨) أنظر فى هذا القانون فلامان FLAMANT ، قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ البلچيكى الخاص بعقد العمل ، رسالة ، باريس سنة ١٩٠٦ ، ص ٤١ وما بعدها .

(٩) مادة ٤ من قانون ١٠ مارس سنة ١٩٠٠ .

(١٠) والقاعدة العامة ، فى القانون البلچيكى ، هى تقادم الإلتزام بمضى ٣٠ سنة .

(١١) فلامان ، المرجع السابق ، ص ٢٧٨ .

لإعمال حكمه على التقادم المنصوص عليه فى المادة ١/٦٩٨(١٢) .

وإذا كان تطبيق المادة ٢/٣٧٨ على الدعاوى الناشئة عن عقد العمل يتأسس ، كما رأينا ، على عموم خطابها الذى يحتم إجراء حكمه على « كل من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة » أياً كان موضع سنده فى نصوص القانون ، لأن العبرة ، كما يقول علماء الأصول ، بعموم اللفظ لا بخصوص السبب ، فإن هذه النتيجة لاتغنى الفقيه عن البحث فى حكمة المادة ١/٦٩٨ التى قصرت الأعمال التحضيرية عن بيانها ، بعد أن ثبت ، كما رأينا ، فساد الزعم بكونها الرغبة فى سرعة تصفية العلائق الناشئة عن العقد . ولا نرى ، فى غير قرينة الوفاء ، حكمة للقاعدة الواردة فى المادة ١/٦٩٨ : يبرم عقد العمل وقت وضع المشروع التمهيدى للتقنين المدنى الجديد ، فى غير المنشآت الكبيرة ، شفهاً ، ولا يلجأ طرفاه ، عادة ، إلى تحرير دليل ، ولو زادت قيمة التزاماتهما على عشرة جنيهات ، ولا يلجآن ، بالأولى ، إلى تحرير دليل لإثبات الوفاء بهذه الإلتزامات فى أثناء قيام العقد ، ولا للتخالص منها عند إنتهائه . فدعت هذه الاعتبارات إلى وضع تقادم قصير ، فى المادة ١/٣٧٨ ، لأهم التزام ناشىء عن العقد ، وفى المادة ١/٦٩٨ لبقية الالتزامات التى رتبها بين طرفيه . فالقاعدة الواردة فى المادة ١/٦٩٨ تكمل ، بالنسبة لعقد العمل ، القاعدة الواردة فى المادة ١/٣٧٨ ، ولولا وجودها لخضع تقادم الإلتزامات الناشئة عن عقد العمل لمدتين مختلفتين ، فتتقادم دعوى المطالبة بالأجر بمضى سنة على إنتهاء العقد ، بينما لا تتقادم دعوى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة ، مثلا ، حال وجوبها ، إلا بمضى خمس عشرة سنة على إنتهائه . ولا يقال بأن نطاق المادة ١/٣٧٨ يتسع لتقادم الأجور فى أثناء قيام العقد طبقاً للمادة ١/٣٧٩ ، لأن إستمرار العلائق العقدية ، بين العامل

---

(١٢) أنظر فى عكس ذلك : القاهرة الإبتدائية ٢٥ يناير سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١٧٠١ لسنة ١٩٥٢ كلى ؛ شئون العمال الجزئية بالقاهرة ٣ أغسطس سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ١٦١٤ لسنة ١٩٥٣ ؛ ٢٤ ديسمبر سنة ١٩٥٤ ، الدعوى رقم ٧٥١٧ لسنة ١٩٥٤ ؛ وشئون العمال الجزئية بالاسكندرية ٢٣ مارس سنة ١٩٥٣ ، الدعوى رقم ٥٣٤ لسنة ١٩٥٢ . ولم تفصل هذه الأحكام ، فى تلك النقطة ، صراحة ، وإنما حكمت بسقوط الدعوى بالتقادم دون أن توجه اليمين للمدعى عليه ، (أحكام غير منشورة) ؛

وصاحب العمل ، مانع أدبي يقف التقادم[١٣]، فيكون نطاق المادة ١/٣٧٨ ، في الواقع ، بالنسبة لعقد العمل ، هو نفس نطاق المادة ١/٦٩٨ . فإذا صح هذا النظر ، ولا شك عندنا في صحته ، لايستطيع الدائن أن يتمسك بالتقادم المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ بعد أن ينكر الدين ، أو بعد أن يثير دفاعاً يتعارض مع حصول الوفاء، كالشأن في التقادم الوارد في المادة ١/٣٧٨[١٤].

ورغم ذلك كله ، إنساقت محكمة النقض وراء قضاة الموضوع ، وأكدت دون أي دليل ، أن حكمة التقادم الحولي ، المنصوص عليه في المادة ١/٦٩٨ هي « ملاءمة إستقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل ، والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء »[١٥]، و« لايقوم على قرينة الوفاء ، المؤسس عليه التقادم المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني ، وهي مظنة رأى الشارع توثيقها بيمين الإستيثاق من المدعى عليه »[١٦] ، ولايتسع ، من ثم، لتوجيه اليمين إلى المدعى عليه على أنه أدى الدين فعلا[١٦] .

---

(١٣) مادة ١/٣٨٢ مدني؛ وأنظر تطبيقاً لذلك في القاهرة الابتدائية ١٠ أكتوبر سنة ١٩٥٤، الدعوى رقم ١٠٩٧ لسنة ١٩٥٤؛ و ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، الدعوى رقم ١٩٦ لسنة ١٩٥٥ ، (حكمان غير منشورين) ، وكذلك في الإسكندرية الابتدائية في ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٥١ ، المبادئ القانونية في مواد عقد العمل ، المجموعة المشار إليها ، ص ٢١٧ .

(١٤) أنظر ، في شأن تقادم المادة ١/٣٧٨ ، مؤلفنا في النظرية العامة للالتزامات ، المرجع السابق ، فقرة ٦١٣ .

(١٥) نقض ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ ، مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٣ ، ص ٦٧ ؛ أول أبريل سنة ١٩٧٨ مجموعة أحكام النقض ، السنة ٢٩ ،رقم ١٥٨ ، ص ٩٤٢ .

(١٦) نقض ١٩ يناير سنة ١٩٧٢ المشار إليه .

إستدراك

صدرت ، فى أثناء طبع المؤلف ، تشريعات تتعلق ببعض موضوعاته ، هى القرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ ، الذى عدل بعض أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ ، الخاص بالنيابة الإدارية ، والقرار بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ ، الذى عدل بعض أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ « فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفى المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة » ، وكذلك القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ « بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، وأخيراً قرارات لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب تنفيذاً لقانون العمل الجديد .

١ - القانونان رقما ١٧١ و ١٧٢ لسنة ١٩٨١ :

يضاف إلى الفقرة ٥٥ ، بعد السطر الثانى ، من صفحة ٢٣٥ ، ما يأتى :

على أن الشارع إستبدل ، بمقتضى القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ ، كلمة « العاملين » باصطلاح « الموظفين » فى تحديد الأشخاص الذين أخضعهم لقانون النيابة الإدارية (١) . وأصبح الاستثناء ، الذى أورده ، على السلطة التأديبية لرئيس المشروع ، شاملا لجميع العملة فيه ، مستخدمين أو عمال ، ولا يقتصر على المستخدمين وحدهم .

ويضاف ، بعد آخر الفقرة ٥٦ ، ما يأتى :

على أن الشارع ، بمقتضى القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ ، أطلق سلطة رئيس المشروع فى التصرف فى المخالفات التى تقع من العملة عنده (٢) . ولم تعد لجسامة المخالفة ، أو لقدر الأجر الشهرى للعامل الذى يقترفها ، أية أهمية فى تحديد نطاق هذه السلطة .

---

(١) راجع سابقاً ، فقرات ٥٤ وما بعدها .

(٢) مادة ٢ /١ من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

فلا يتعين على النيابة الإدارية إحالة الأوراق إلى المحكمة التأديبية المختصة إلا إذا رأت أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما يستطيع رئيس المشروع توقيعه على العامل(٣) طبقاً لقانون العمل، والقرار الوزارى الذى صدر تنفيذاً له(٤)، ولائحة العمل فى مشروعه، حين يجب على النيابة الإدارية إخطار صاحب العمل بهذه الإحالة (٥) .

أما فى غير تلك الحالة، سواء رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لاتستوجب توقيع جزاء أشد مما يستطيع رئيس المشروع توقيعه، فيكون عليها أن تحيل الأوراق إلى هذا الأخير (٦)، الذى يجب عليه أن يصدر قراره، بالحفظ أو بتوقيع الجزاء، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بنتيجة التحقيق (٧)، وأن يخطر النيابة الإدارية بنتيجة تصرفه « خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر » من تاريخ قراره (٨) .

يرد، مع ذلك، على هذه القاعدة (٩)، قيد مزدوج : الأول، يجوز للنيابة الإدارية أن تحيل العامل إلى المحكمة التأديبية المختصة، «إذا رأت مبرراً

---

(٣) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه، معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧٢ المشار إليه ؛ ومادة ١٢/١ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٤) قرار وزير العمل رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ .

(٥) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة، ومادة ١٤ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة بالقرار بقانون رقم ١٧١ لسنة ١٩٨١ المشار إليه .

(٦) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة، ومادة ١٢/١ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(٧) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة، ومادة ١٢/٤ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(٨) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة، ومادة ١٢/٦ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(٩) هى القاعدة التى تقضى بأن على النيابة الإدارية أن تحيل الأوراق إلى رئيس المشروع إذا رأت « حفظ الأوراق أو أن المخالفة لاتستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التى تملك الجهة الإدارية توقيعها » .

للذلك » ، على أن تخطر رئيس المشروع بالإحالة (١٠). الثانى ، يجوز لرئيس المشروع ، بدل التصرف فى التحقيق ، أن يطلب إلى النيابة الإدارية تقديم العامل إلى المحكمة التأديبية المختصة، ويعيد الأوراق إليها ، لمباشرة الدعوى التأديبية أمامها (١١) .

٢ - القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ : صدر هذا القانون ليعدل بعض أحكام قانون العمل ، الذى لم يجف بعد مداده ، برهاناً على العجلة ، التى نبهنا إليها ، فى وضعه(١٢) .

- يضاف إلى آخر الفقرة ٧ :

وأجيز ، مع ذلك ، بمقتضى المادة ٣ من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، - التى أعادت صياغة المادة ٣/(١) من قانون العمل - ، سريان بعض أحكام قانون العمل على العاملين فى الحكومة ، على التحديد الذى قدمناه ، بقرار لرئيس الجمهورية .

- ويضاف إلى آخر الفقرة ٨ :

وقد رفع هذا التعارض فى الصيغة الجديدة للمادة ٣ (١) من قانون العمل، التى وردت فى المادة ٣ من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، إذ أسقطت منها عبارة « القطاع العام » ، ليصبح عمال القطاع العام خاضعين لقانون العمل ، وإن كان هذا الإسقاط لن يترتب عليه نتيجة عملية ، طالما ظلت أحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، قائمة ، لم تنسخها المادة الثالثة من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه ، لأن « التشريع الجديد ، وفقاً للراجح فى الفقه ، إذا كان يتضمن حكماً عاماً ، لاينسخ التشريع القديم الذى يتضمن حكماً خاصاً ، ولو تعارض معه ، بل يتعين العمل بالتشريع الجديد باعتباره

---

(١٠) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة ، ومادة ١٢/٢ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(١١) مادة أولى من القانون رقم ١٩ المشار إليه معدلة ، ومادة ١٢/٥ من القانون رقم ١١٧ المشار إليه معدلة .

(١٢) راجع سابقا ، تصدير الطبعة الثانية .

القاعدة العامة ، ويستمر العمل بالتشريع القديم باعتباره إستثناء منه »[١٣] ؛ مالم ينص ، صراحة ، على إلغائه[١٣] . فقانون العمل ، باعتباره القانون العمومى[١٤] ، الذى ينظم علاقات العمل لجميع العمال ، لايمكن أن يلغى ، بطريقة ضمنية ، القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، الذى ينظم علاقات العمل لطائفة معينة منهم . ويظل ، من ثم ، هذا القانون منطبقاً على عمالة القطاع العام ، ولاينطبق عليهم قانون العمل إلا فيما لم يرد به نص فيه .

- ويضاف إلى الفقرة ٣٠٥ بعد السطر الثانى من صفحة ١١٤٧ :

وتنبه الشارع ، أخيراً ، إلى ما وقع فيه من تعارض بيّن ، وعمد ، بمقتضى القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، إلى رفعه ، بحذف العبارة الأخيرة من الفقرة الخامسة من المادة ٦٧ ، والفقرتين السادسة والسابعة منها ، وأعاد ، إلى هذه المادة ، الوضوح الذى كان لها فى قانون العمل القديم . وزال ، بهذا ، ما كان يفهم ، بدلالة الاقتضاء ، من جواز فصل العامل ولو قضى ببراءته .

- ويضاف إلى فقرة ١٥٢ ، هامش (٢) :

ولكن الشارع ، بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ ، وحد العقوبة على مخالفة قواعد تنظيم العمل ، سواء كانت عامة لجميع العمال ، أم خاصة بالأحداث أو النساء منهم ، وجعلها ، فى كل الأحوال ، الغرامة التى « لاتقل عن عشرة جنيهات ولاتزيد على عشرين جنيهاً » ، على أن « تتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم المخالفة ، وفى حالة العود تضاعف العقوبة »[١٥] .

٣ - **القرارات الوزارية** : صدرت ، تنفيذاً لقانون العمل ، القرارات الوزارية الآتية :

- **تحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق قانون العمل** : صدر القرار

---

(١٣) مؤلفنا «دروس فى مقدمة الدراسات القانونية» ، المرجع السابق ، فقرة ٥٦ .

(١٤) Droit commun .

(١٥) مادتا ١٧٣ و ١٧٤ معدلتان بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ المشار إليه .

الوزارى رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢ بتحديد هذه الجهات على الوجه الآتى :

١ — مديرية القوى العاملة والتدريب هى الجهة الإدارية المختصة بتنظيم إستخدام المتعطلين(١٦) ، وبإعادة العامل ، بعد إنتهاء عقد العمل إلى الجهة التى تم التعاقد معه فيها إذا لم يقم صاحب العمل بإعادته إليها(١٧) ، وبالتصديق على لائحة العمل (١٨) ، وبالحضور فى اللجنة الاستشارية المشتركة فى المشروع حين « نظر الموضوعات التى يختلف عليها(١٩) ، وبالأمر بإغلاق المنشأة ، كلياً أو جزئياً ، « فى حالة وجود خطر داهم على صحة العاملين أو سلامتهم » نتيجة عدم توفير وسائل الوقاية من أخطار العمل التى فرضها القانون (٢٠) ، وباعتماد نظام الوجبات الغذائية الذى يتفق عليه بين رئيس المشروع وعملته بدلا من النظام الذى وضعه القانون (٢١) ، وبتلقى الإبلاغ عن ساعات العمل الإستثنائية (٢٢) ، وبتسلم جدول تنظيم ساعات العمل ، وكل تعديل يطرأ عليه (٢٣) .

وأجيز لمديرية القوى العاملة والتدريب أن تعهد لوحداتها الإدارية ببعض تلك الإختصاصات .

— **الجزاءات التأديبية** : صدر ، لبيان « العقوبات التأديبية وقواعد وإجراءات التأديب » ، القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ .

والعقوبات التأديبية ، الواردة فى هذا القرار ، هى (١) الإنذار ، (٢) الغرامة ، (٣) الوقف عن العمل (٤) الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها ، (٥) الإنذار الكتابى بالفصل ، (٦) الفصل من الخدمة » . واستحدث

---

(١٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٨ .
(١٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٦ .
(١٨) راجع سابقاً ، فقرة ٣٣ .
(١٩) راجع سابقاً ، فقرة ٦٤ .
(٢٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٩ .
(٢١) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٨ .
(٢٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٦ .
(٢٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٥١ .

القرار ، على هذا الوجه ، عقوبة الحرمان من العلاوة السنوية أو جزء منها ، والإنذار الكتابى بالفصل ، وإن كانت هذه العقوبة الأخيرة غير مفهومة .

ويتضمن القرار ، فضلا عن ترديد الأحكام الواردة فى قانون العمل فى شأن استعمال السلطة التأديبية ، تحريم الجمع بين « إقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة ٦٨ من قانون العمل وبين أية عقوبة أخرى . وتقع المادة ٤ من القرار الوزارى ، التى تقضى بهذا التحريم ، باطلة لمخالفتها حدود التفويض(٢٤) .

وتضمن القرار الوزارى رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ لائحة العمل النموذجية التى يسترشد بها رؤساء المشروعات فى إعداد لوائح العمل . كما بين القرار الوزارى رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٢ طريقة التصرف فى حصيلة الغرامات التى توقع على العمال(٢٥) .

— **المناطق البعيدة عن العمران** : وضعت ، كما قدمنا ، أحكام خاصة للعمال فى المناطق البعيدة عن العمران ، كجواز « تجميع » الراحات الأسبوعية (٢٦) ، والإلتزام بتقديم الطعام والمسكن لهم (٢٧) .

وقد صدر ، لتحديد هذه المناطق ، القرار الوزارى رقم ١١ لسنة ١٩٨٢ ، الذى إعتبر بعيدة عن العمران « المحافظات الآتية : سيناء الشمالية ، سيناء الجنوبية ، البحر الأحمر ، مطروح ، الوادى الجديد » ، كما أضفى هذا الوصف على « أماكن العمل التى تبعد خمسة عشر كيلو متراً على الأقل عن أقرب حدود مدينة أو قرية » .

— **تنظيم العمل** : صدرت ، تنفيذاً لقواعد القانون فى تنظيم العمل ، القرارات الوزارية الآتية :

---

(٢٤) راجع سابقاً ، فقرة ٥٢ .

(٢٥) راجع سابقاً ، فقرة ٤٨ .

(٢٦) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٢ .

(٢٧) راجع سابقاً ، فقرة ٢٢٨ .

- قرار رقم ١٥ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الحالات أو الأعمال التى يجوز فيها إستمرار العمل دون فترة راحة(٢٨) .

- قرار رقم ٢٨ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال الشاقة والمرهقة التى يمنح العملة فيها فترات راحة تحسب فى ساعات العمل "الفعلى"(٢٨) :

- قرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال المتقطعة بطبيعتها التى يجوز وجود العامل بها ، فى مكان العمل ، أكثر من إحدى عشرة ساعة فى اليوم الواحد (٢٨) .

- قرار رقم ١٨ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال التجهيزية والتكميلية التى يتعين إنجازها قبل أو بعد إنتهاء العمل ، وكذلك أعمال الحرسة والنظافة(٢٩) .

- قرر رقم ١٦ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الجهات والمناطق والمحال المستثناة من حكم الإغلاق الأسبوعى ، وتحديد مواعيد الإغلاق الليلى (٣٠) .

- قرار رقم ١٢ ، الذى حدد الأعمال والمهن والصناعات التى لا يجوز للأحداث دون الخامسة عشرة العمل فيها (٣١) ، وقرار رقم ١٢ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال والمهن والصناعات التى لا يجوز للأحداث دون السابعة عشرة العمل فيها (٣١) ، وقرار رقم ١٤ لسنة ١٩٨٢ ، الذى وضع نظام « تشغيل » الأحداث (٣١) .

- قرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد الأعمال التى لا يجوز إستخدام النساء فيها (٣٢) ، وقرار رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢ الذى تضمن تنظيم إستخدام النساء ليلا(٣٢) ، وقرار رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٢ الذى نظم دور الحضانة لأطفال العاملات .

- **موضوعات أخرى** : وصدرت ، كذلك ، قرارات فى موضوعات أخرى ، أهمها هى الآتية :

---

(٢٨) راجع سابقاً ، فقرة ١٤١ .
(٢٩) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٥ .
(٣٠) راجع سابقاً ، فقرة ١٤٣ .
(٣١) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٤ .
(٣٢) راجع سابقاً ، فقرة ١٥٥ .

— قرار رقم ٢١ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد البيانات التى تتضمنها شهادة قيد العمال المتعطلين (٣٣) .

— قرار رقم ١٩ لسنة ١٩٨٢، الذى حدد المهن التى يلتزم أصحاب الأعمال فيها باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم لدى مكاتب القوى العاملة(٣٣).

— قرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٢، الذى حدد شروط الترخيص للأجنبى فى العمل (٣٤) .

— قرار رقم ٣٥ لسنة ١٩٨٢ ، الذى حدد أجهزة السلامة والصحة المهنية وجهات التدريب ، والمشروعات التى تخضع لنظامها (٣٥) .

---

(٣٣) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٨ .

(٣٤) راجع سابقاً ، فقرة ١٧٦ .

(٣٥) راجع سابقاً ، فقرة ١٣٩ .

المراجع المشار إليها باسم المؤلف وحده

AUBRY et RAU, Cours de Droit civil français, 5e édition.

BAUDRY — LACANTINERIE et WAHL, Du contrat de louage, 3 édition.

BEUDANT, Cours de Droit civil français, 2e édition, par R.BEUDANT et divers collaborateurs, Paris 1934 à 1953.

BONNECASE, Précis de Droit civil, 2 e édition.

BROCHARD, Manuel du Contrat de travail, Paris 1960.

CAMERLYNCK et autres, Traité de Droit du travail,

t.I, contrat de travail par CAMERLYNCK, Paris 1968.

t. II, Les salaires, par G. LYON — CAEN, Paris 1967.

t. III, Réglementation du travail et de l'emploi, par PLAISE, Paris 1966.

t. IV, L'entreprise, par CATALA Paris 1980.

ومشار الى هذه الأجزاء باسم المعاون

CAMERLYNCK et G. LYON—CAEN, Manuel de Dorit du travail, Paris 1970.

CAPITANT et CUCHE, Cours de législation industrielle, 2e édition.

— Précis de législation industrielle, 2 édition.

COLIN et CAPITANT, Cours élémentaire de Droit civil français, 10e édition, Paris 1948.

DEMOGUE, Traité des obligations en général, Paris 1923-1933.

De PAGE, Traité elémentaire de Droit civil belge, 2e édition.

DURAND, Traité de Droit du travail, t. I, avec la collaboration de JAUSSAND, et t. II avec la collaboration de VITU.

DURANTON, Cours de Droit civil français suivant le Code civil, 3e édition.

GROUTEL, Droit du travail, Paris, 1973.

GUILLOUARD, Traité de contrat de louage, 2 vol. Paris 1881.

HORION, Nouveau précis de Droit social belge, La Haye 1965.

HUC, Commentaire théorique et pratique de Code civil, Paris 1895.

JAVILLLIER, Droit de travail, Paris 1978.

JOSSERAND, Cours de Droit civil français 3° édition, Paris 1933.

LAURENT, Principes de Droit civil francais, 3e édition.

LYON-CAEN, (G.) Manuel de Droit du travail et de la sécurité sociale, Paris 1955.

MARTY et RAYNAUD, Droit civil, Paris 1962.

PIC, Traité élémentaire de législation industrielle, 6° édition.

PLANIOL et RIPERT et autres, Traité pratique de Droit civil français (1).

PLANIOL et RIPERT et BOULANGER, Trait élémentaire de Droit civil français, 3° édition.

RIVERO et SAVATIER (J), Droit du travail, Paris 1956.

ROUAST et DURAND, Précis de législation industrielle, 4° édition.

SCELLE, Traité élémentaire de législation industrielle, édition de 1927.

TEYSSIE, Droit du travail, Paris 1980.

TROPLONG, Le Droi civil expliqué suivant l'ordre des articles du Code.

---

(١) اعتمدنا عبر الطبعة الأولى ، وأشرنا ، فى بعض المواضع ، الى الطبعة الثانية .

مجموعات الأحكام والدوريات

١ ـ الدوريات :

دالوز	Dalloz :
ـ دالوز	— Recueil periodique.
ـ دالوز الأسبوعي	— Recueil hébdomadaire.
ـ دالوز التحليلي	— Recueil analitique.
ـ دالوز الانتقادي	— Recueil critique.
سيرى	Sirey.
جازيت دى باليه	Gagette du Palais.
مجلة الأسبوع القانوني	La semaine juridique.
وتنعت ، عادة « الدوسيه القانوني الدوري Juris-classeur periodique ويرمز اليها بالحروف J.C.P	
المجلة الدولية للعمل	Revue international du travail
المجلة العامة للتامينات البرية	Revue générale des assurances terrestres
حوليات القانون التجارى	Annales de Droit commercial.
المجلة النقدية للتشريع والقضاء وتشير اليها بعبارة « المجلة النقدية »	Revue critique de législation et de jurisprudence
المجلة الانتقادية للقضاء البلجيكي	Revue critique de jurisprudence belge
المجلة الفصلية للقانون المدني، ونشير اليها باسم المجلة الفصلية	Revue trimestrielle de Droit civil
المجلة الفصلية للقانون التجارى	Revue trimestrielle de Droit commercial.
مجلة القانون الاجتماعى	Revue de Droit social.

٣ ـ مجموعات غير دورية

— La jurisprudence en Droit du travail, par A. BRUN, Paris 1967.

وأشرنا اليها باسم « مجموعة بران » «BRUN»

— Les grands arrêts du Droit de travail, Paris 1980.

وأشرنا اليها بعبارة « مجموعة الأحكام الكبيرة » وعلق على الأحكام فيها ج ليون ـ كان G. LYON-CAEN وبليسييه PÉLISSIER

وأشرنا أخيرا الى مجموعة قوانين وأحكام هى :

— Document de Droit du travail de PÉLISSIER, Paris 1971.

وأشرنا اليها بعبارة « مستندات بليسييه »

فهرس الكتاب

فقــرة | صفحة

مقدمــــة

الباب الأول

فى نظرية المشروع

(بيئة عقــد العمل)

فقرة | صفحة

الفصل الأول

فى سلطات رئيس المشروع

المبحث الأول

فى السلطة التشريعية أو التنظيمية

(لائحة العمل)

فقـرة　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　صفحة

المبحث الثـــانى

فى سلطة الإدارة

المبحث الثـــالث

فى السلطة التـــأديبية

فقرة — صفحة

الفصل الثانى

فى العلاقات الجماعية داخل المشروع

المبحث الأول

فى إشتراك العملة فى الإدارة

فقرة صفحة

المبحث الثـــانى
فى إشتراك العملة فى الأرباح

البـــاب الثانى
فى التعريف بعقـــد العمل

الفصـــل الأول
فى عنصر الأجـــر

فقرة | صفحة

الفصل الثانى

فى عنصر التبعية

الفصل الثالث

فى عنصر العمل

المبحث الأول

فى القواعد العامة لتنظيم العمل

المبحث الثانى

فى التنظيمات الخاصة للعمل

فقرة | صفحة

الفصل الرابع
فى عنصر المدة

الباب الثالث
فى إبرام عقد العمل

فقرة — صفحة

الفصل الأول

فى أركان عقد العمل

الفصل الثانى

فى صحة عقد العمل

الباب الرابع

فى آثار عقد العمل

فقرة صفحة

الفصل الأول

فى إلتزامات العامل

الفصل الثانى

فى التزامات صاحب العمل

المبحث الأول

فى النظام القانونى للأجر

المبحث الثانى

فى أجازات العامل

المبحث الثالث

فى الإلتزامات المتفرقة

فقرة | صفحة

الباب الخـــامس

فى إنحلال عقد العمل

الفصـــل الأول

فى أثر تغير علاقات العمل

فقرة صفحة

الفصـــل الثانى

فى الإنهاء العرضى لعقد العمل

المبحث الأول

فى إنفســـاخ عقد العمل

المبحث الثانى

فى فسخ عقد العمل

المبحث الثالث

فى أثر الإضراب على عقد العمل

الفصل الثالث

فى الانتهاء العادى لعقد العمل

المبحث الأول

فى القواعد الشكلية للإنهاء

المبحث الثانى

فى القواعد الموضوعية للإنهاء

فقرة | صفحة

الفصل الرابع

فى التقادم

طبع بمطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب

رقم الايداع بدار الكتب ١٩٨٢/٣٨٩٢

ISBN ـ ٩٧٧ ـ ١ ـ ٠٠٤٩ ـ ٨

مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب